De psychosociale gezondheid van politiepersoneel

I. van Beek, MSc (Universiteit Utrecht)
Prof. dr. T.W. Taris (Universiteit Utrecht)
Prof. dr. W.B. Schaufeli (Universiteit Utrecht)

ISBN 978-90-393-60064

Dit onderzoek is uitgevoerd in opdracht van het WODC, afdeling Extern Wetenschappelijke Betrekkingen, ministerie van Veiligheid en Justitie.

Inhoudsopgave

Samenvatting

Het politiewerk kan zowel belonend als veeleisend zijn. Uit onderzoek blijkt dat depressieve klachten, burn-out en posttraumatische stress niet zeldzaam zijn in deze beroepsgroep. Daarnaast wordt soms vermoed dat politiepersoneel een verhoogde kans heeft op suïcide. Eerder onderzoek liet echter ook zien dat politiebeambten hun werk vaak met veel energie en toewijding verrichten. Tegen deze achtergrond en gegeven de in 2012-13 ingezette grootschalige reorganisatie van de politie, heeft het WODC de afdeling Arbeids- en Organisatiepsychologie van de Universiteit Utrecht gevraagd om onderzoek te doen naar de psychosociale gezondheid van Nederlandse politieambtenaren, alsmede naar de factoren in het politiewerk die hierop van invloed zijn. Dit onderzoek zou twee doelstellingen moeten realiseren:

1. *Het verkrijgen van kennis over de staat van de psychosociale gezondheid van politieambtenaren.*
2. *Het verkrijgen van kennis over welke aspecten de psychosociale gezondheid van politieambtenaren in positieve of negatieve zin beïnvloeden.*

Opzet en uitwerking
Om deze doelen te bereiken werden vier deelstudies uitgevoerd. In de eerste, kwalitatieve deelstudie werd via literatuurstudie en individuele en groepsinterviews met politiemedewerkers een keuze voor 27 voor het politiewerk relevante negatieve ("spanningsbronnen") en positieve werkkenmerken ("energiebronnen") gemaakt, waaronder werkdruk, administratieve belasting, agressie en intimidatie door burgers, steun van collega's en leiding, mentale belasting (de mate waarin het werk bijvoorbeeld concentratie en zorgvuldigheid vereist), emotionele belasting (de mate waarin het werk de taakuitvoerders persoonlijk raakt) en betekenisvolheid van het werk. Daarnaast werden negen belangrijke positieve en negatieve indicatoren van de psychosociale gezondheid van politieambtenaren gekozen, zoals bevlogenheid, burn-out, symptomen van posttraumatische stress, depressieve en suïcidale klachten, verzuim en body mass index. Ten slotte werden twee mogelijk relevante persoonskenmerken ("persoonlijke hulpbronnen": mentale weerbaarheid/resilience en job crafting – de mate waarin politiemedewerkers zelf vorm geven aan hun werk) in het onderzoek betrokken.

Op basis van deelstudie 1 werd een kwantitatieve vragenlijst samengesteld. In deelstudie 2 werd een aselecte gestratificeerde steekproef van 3740 politiemedewerkers die afkomstig waren uit 24 toenmalige regiokorpsen (één regio-korps en het KLPD bleven buiten het onderzoek) uitgenodigd om deze vragenlijst in te vullen. De steekproef was gestratificeerd op basis van de zes taakgebieden van de politie: Leiding, Handhaving & Noodhulp, Opsporing, Intake & Service, Ondersteuning en In Opleiding. In totaal vulden 1535 personen de online vragenlijst in, wat een bevredigende response van 41.0% betekende. Responsanalyse liet zien dat de respons in de taakgebieden Leiding, Handhaving & Noodhulp en Opsporing

duidelijk hoger lag dan in de andere taakgebieden. Daarnaast waren mannen en jongeren tot 25 jaar iets oververtegenwoordigd ten opzichte van de andere groepen in de politiemacht, maar deze verschillen waren relatief klein. Op basis hiervan werd besloten de onderzoeksgroep te herwegen op basis van taakgebied, maar geen verdere maatregelen ten aanzien van sekse en leeftijd te treffen. Bij vergelijkingen tussen taakgebieden onderling werd geen weging toegepast.

De staat van de psychosociale gezondheid van politieambtenaren
Deelstudie 2 liet zien dat de psychosociale gezondheid van politieambtenaren – voor zover het de *mentale aspecten* daarvan betrof – geen reden tot zorg gaf. Vergeleken met de resultaten van eerder onderzoek onder de Nederlandse populatie als geheel dan wel onder specifieke groepen daaruit, bleken Nederlandse politiemensen zeer bevlogen, terwijl hun scores op burn-out, en angst- en depressieklachten niet of nauwelijks afweken van die van de vergelijkingsgroepen. De belangrijkste uitzondering betrof het feit dat de deelnemers relatief vaak aan de dood dachten; voor andere indicatoren van suïcidaliteit vonden we geen noemenswaardige verschillen. Voor de *gedragsgerelateerde aspecten van het welzijn* vonden we daarentegen dat de gemiddelde politiemedewerker duidelijk vaker verzuimde dan de gemiddelde werkende Nederlander, terwijl ruim de helft van de ondervraagden overgewicht rapporteerde. Ook schatten de deelnemers hun eigen gezondheid negatiever in dan de personen in de vergelijkingsgroep.

In deelstudie 3 werden de resultaten van dit onderzoek vergeleken met die van eerder onderzoek in soortgelijke beroepsgroepen (marechaussees, douanebeambten, beveiligingsmedewerkers en gevangenismedewerkers), alsmede met eerdere voor binnen- en buitenlandse politiekorpsen gerapporteerde resultaten. Daarbij concentreerde de studie zich op twee indicatoren van de psychosociale gezondheid, namelijk burn-out en bevlogenheid. Ook werd onderzocht hoe de resultaten van het huidige onderzoek met betrekking tot intimidatie, agressie en pesten zich verhielden tot die van eerder onderzoek in de algemene Nederlandse beroepsbevolking. Deze vergelijkingen lieten zien dat de deelnemers aan dit onderzoek wat betreft burn-out niet ongunstiger scoorden dan personen met vergelijkbare beroepen dan wel politiemedewerkers in het buitenland. Het in dit onderzoek gevonden niveau van bevlogenheid stak zeer gunstig af tegen wat in eerder (nationaal en internationaal) onderzoek werd gerapporteerd. Ten slotte bleek dat Nederlandse politiemedewerkers duidelijk vaker te maken hadden met intimidatie, pesten en agressie dan de gemiddelde Nederlandse werknemer, zowel (en vooral) door burgers, maar ook door collega's en leidinggevenden.

Ook werden in deelonderzoek 2 de resultaten van de verschillende taakgebieden vergeleken. Daaruit bleek dat de taakgebieden Leiding en In opleiding over het algemeen gunstiger resultaten behaalden ten aanzien van de indicatoren van psychosociale gezondheid dan de andere taakgebieden; vooral de taakgebieden Intake & Service en Opsporing staken ongunstig af tegen de andere gebieden.

Aspecten die de psychosociale gezondheid van politieambtenaren in positieve of negatieve zin beïnvloeden

Op basis van deelstudie 1 werden in deelstudie 2 elf energiebronnen, zestien potentiële spanningsbronnen, en twee persoonlijke hulpbronnen gemeten. De zes meest voorkomende bronnen van spanning in het werk van politiemedewerkers waren de administratieve belasting in het werk, het moeten draaien van wisselende diensten, onvrede over het Openbaar Ministerie en het strafrecht, de mentale belasting, technostress (bijvoorbeeld vanwege het moeten werken met verouderde programmatuur) en onduidelijkheid over de uit te voeren taken. Politieambtenaren beschikten in hun werk gemiddeld echter ook over veel energiebronnen. Met name de betekenisvolheid van het werk, de afwisseling van de werkzaamheden en de kwaliteit van de contacten met collega's bleken sterke punten. Ten slotte bleek dat politiemedewerkers beschikten over een goede mentale weerbaarheid en dat zij met enige regelmaat probeerden hun persoonlijke hulpbronnen te vergroten. De zes onderscheiden taakgebieden verschilden in de mate waarin zij beschikten over spannings-, energie- en persoonlijke hulpbronnen: met name medewerkers in de taakgebieden In Opleiding en Leiding staken in deze opzichten gunstig af tegen die van de andere taakgebieden.

Vervolgens werd onderzocht hoe de spannings-, energie- en persoonlijke hulpbronnen samenhingen met de psychosociale gezondheid van politieambtenaren. De spanningsbronnen die het sterkst samenhingen met de onderscheiden aspecten van de psychosociale gezondheid waren een hoge belasting vanwege het werk in wisselende diensten, en het ervaren van een hoge mate van werk-thuisinterferentie. Daarnaast waren ook een hoge mate van emotionele belasting, lichamelijke belasting, administratieve belasting en verwachte veranderingen in de taak belangrijke bronnen van spanning. De belangrijkste energiebronnen in het politiewerk waren de sociale steun van collega's en leidinggevenden, het hebben van betekenisvol werk, het meemaken van situaties die een prettige spanning met zich meebrengen (arousal), en de ontwikkelingsmogelijkheden. Ten slotte bleek dat ook mentale weerbaarheid (het gevoel competent te zijn in het werk, het kunnen omgaan met moeilijke omstandigheden, en acceptatie van zichzelf en het leven) en job crafting sterk samenhingen met de psychosociale gezondheid. Bij deze resultaten moet overigens worden aangetekend dat de gevonden samenhangen niet kunnen worden geïnterpreteerd in termen van oorzaak en gevolg. Het hier gebruikte onderzoeksontwerp is ongeschikt om dergelijke conclusies op te baseren.

In het afsluitende deelonderzoek 4 werden de resultaten van de eerdere deelonderzoeken besproken in vijf groepsinterviews met vertegenwoordigers van de verschillende taakgebieden binnen de politieorganisatie. Tijdens deze interviews bleek dat de deelnemers de resultaten over het algemeen herkenden, maar ook dat zij deze frequent konden nuanceren en preciseren. De gesprekken met vertegenwoordigers van de onderscheiden taakgebieden leverden een grote

hoeveelheid materiaal en vaak nuttige inzichten op met betrekking tot de manier waarop problemen ten aanzien van de bronnen van spanning en energie in het politiewerk zouden kunnen worden aangepakt.

Conclusies

Al met al kan worden geconcludeerd dat de gemiddelde politiemedewerker beschikt over een goede psychosociale gezondheid. Hoewel de werksituatie van politie-ambtenaren belangrijke bronnen van spanning bevat (de werkdruk is bijvoorbeeld hoog, de medewerkers hebben duidelijk vaker dan de gemiddelde Nederlander te maken met intimidatie, agressie en geweld, en men wordt regelmatig geconfronteerd met ingrijpende en potentieel traumatiserende gebeurtenissen), liet dit onderzoek zien dat dit voor de gemiddelde politiemedewerker geen duidelijk nadelige gevolgen voor zijn of haar psychosociale gezondheid met zich mee lijkt te brengen. Op veel van de onderscheiden aspecten van deze gezondheid verschillen politiemedewerkers niet in ongunstige zin van de gemiddelde Nederlander. Dat geldt in ieder geval voor de mentale aspecten van die gezondheid: politiemedewerkers zijn zeer bevlogen en wijken in termen van burn-out, symptomen van posttraumatische stress, angst-klachten en indicatoren van suïcidaliteit niet noemenswaardig af van de vergelijkingsgroepen. Wel rapporteerden de deelnemers een iets hoger niveau van cynisme, iets meer depressieve klachten en dachten zij vaker aan de dood dan de personen in de vergelijkingsgroepen. Voor de gedragsgerelateerde aspecten van het welzijn werden minder gunstige resultaten gevonden. De deelnemers aan dit onderzoek waren minder tevreden over hun gezondheid en rapporteerden een hoger verzuim dan de personen in de vergelijkingsgroep, terwijl de helft van de deelnemers overgewicht rapporteerde. Hoewel er al met al weinig reden is tot grote zorg over de staat van de psychosociale gezondheid van de gemiddelde Nederlandse politieambtenaar, zijn er dus zeker aspecten waarop die gezondheid verbeterd kan worden.

1. Inleiding en opzet van het onderzoek

Onderzoek onder Nederlands politiepersoneel laat zien dat het politiewerk veel voldoening geeft en goede mogelijkheden tot ontplooiing en ontwikkeling biedt (Kop, Euwema & Schaufeli, 1999; Taris, Kompier, Geurts, Houtman & Van den Heuvel, 2010). Echter, het politiewerk kan ook gepaard gaan met serieuze psychosociale klachten (Kop et al., 1999; Taris et al., 2010). Onder politieambtenaren komen burn-out, depressie en symptomen van posttraumatische stress met enige regelmaat voor (Leino et al., 2011; Schutte et al., 2010). Ook gedragsmatige stressverschijnselen als slaapklachten en alcoholmisbruik zijn in deze groep niet zeldzaam (Gerber et al., 2010; Violanti et al., 2011). Ten slotte zou politiepersoneel een verhoogde kans hebben op suïcide (Schmidtke et al., 1999), al werden in andere gevallen geen significante verschillen met de totale populatie gevonden (Marzuk et al., 2002).

De oorzaken voor deze negatieve gevolgen van politiewerk liggen vaak in taakgerelateerde aspecten van het politiewerk op straat, bijvoorbeeld het betrokken zijn bij gewelddadige incidenten (zowel het ondergaan als het moeten uitoefenen van geweld, Hickman et al., 2011; Leino et al., 2011), intimidatie en agressie door burgers (Leino et al., 2011; Santos et al., 2009), of gebrek aan variatie (Peak, 2009; Swatt, Gibson, & Piquero, 2007). Daarnaast spelen ook organisatiegerelateerde aspecten een rol (zoals een hoge werkdruk, gebrek aan ondersteuning van leidinggevenden en collega's, weinig carrièreperspectieven, veranderingen in de organisatie, en het moeten draaien van wisselende diensten (Gerber et al., 2010; Juniper, White & Bellamy, 2010).

Hoewel politieambtenaren in eerder onderzoek veel energie, toewijding en "flow" rapporteerden (Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006), is het dus ook duidelijk dat het politiewerk relatief belastend is, wat kan leiden tot negatieve gevolgen voor het politiepersoneel en voor hun directe omgeving. Zorgwekkend is bovendien dat een verslechterde psychosociale gezondheid negatieve gevolgen kan hebben voor het functioneren van de betreffende politieambtenaren (zoals werkprestatie en verzuim, Taris & Schreurs, 2009), wat weer hoge kosten met zich kan meebrengen voor de politieorganisatie en de maatschappij als geheel (Andersson Elffers Felix, 2011).

Tegen deze achtergrond en gegeven de grootschalige reorganisatie van de politie die momenteel (2012-13) in gang is gezet, heeft het WODC de afdeling Arbeids- en Organisatiepsychologie van de Universiteit Utrecht gevraagd om een onderzoek uit te voeren naar de psychosociale gezondheid van Nederlandse politieambtenaren, alsmede naar de factoren die hierop van invloed zijn. Dit onderzoek moest worden uitgevoerd onder een brede groep politieambtenaren van verschillende functieniveaus, die de verschillende onderdelen binnen de organisatie adequaat zouden moeten representeren. Bovendien dienden niet alleen de negatieve aspecten van de psychosociale gezondheid en het werk van politieambtenaren te worden belicht, maar ook de positieve aspecten. Ten slotte zouden de bevindingen van het

onderzoek in perspectief moeten worden geplaatst, dat wil zeggen dat duidelijk zou moeten worden of en in hoeverre de psychosociale gezondheid van Nederlandse politieambtenaren afwijkt van die van andere, soortgelijke beroepsgroepen binnen Nederland, dan wel van vergelijkbare buitenlandse politiekorpsen. Al met al diende het onderzoek twee doelstellingen te realiseren:

> Doelstelling 1: *Het verkrijgen van kennis over de staat van de psychosociale gezondheid van politieambtenaren.*
>
> Doelstelling 2: *Het verkrijgen van kennis over welke aspecten de psychosociale gezondheid van politieambtenaren in positieve of negatieve zin beïnvloeden.*

De bij deze doelstellingen behorende vraagstellingen luidden:

Doelstelling 1:

1. Wat is de staat van de psychosociale gezondheid van politieambtenaren?
2. Wat leert de (internationale) wetenschappelijke literatuur over hoe de psychosociale gezondheid van Nederlandse politieambtenaren zich verhoudt tot die van de Nederlandse bevolking, vergelijkbare beroepen en enkele politiekorpsen in noordwest Europa en Scandinavië?

Doelstelling 2:

3. Hoe hangen de afzonderlijke negatieve taak- en organisatiegebonden aspecten van politiewerk (de "spanningsbronnen") samen met de psychosociale gezondheid van politieambtenaren?
4. Hoe hangen de afzonderlijke positieve aspecten van politiewerk (de "energiebronnen") samen met de psychosociale gezondheid van politieambtenaren?

5a. Hoe verhoudt de invloed van negatieve taak- en organisatie-/contextgebonden aspecten (spanningsbronnen) zich tot die van positieve aspecten (energiebronnen)? en

5b. Hoe verhoudt de invloed van negatieve taak-, organisatie-/contextgebonden factoren (spanningsbronnen) en positieve factoren (energiebronnen) in het politiewerk zich tot die van persoonsgebonden factoren ("persoonlijke hulpbronnen")?

In dit rapport presenteren we de uitwerking, resultaten en conclusies van dit onderzoek. Gekozen werd voor een reeks van vier op elkaar voortbouwende deelstudies, die tezamen de onderzoeksvragen zouden beantwoorden. Hieronder werken we eerst het begrip "psychosociale gezondheid" verder uit (§1.1). Daarna bespreken we een theoretisch perspectief op de relaties tussen aspecten van psychosociale gezondheid en positieve en negatieve aspecten van het werk (§1.2). In §1.3 komen persoonsgebonden factoren (in casu persoonlijke hulpbronnen) aan bod, waarna §1.4 de vier deelstudies in globale termen beschrijft.

1.1 Psychosociale gezondheid van politieambtenaren

Aan het begrip "psychosociale gezondheid van werkenden" kan een groot aantal aspecten worden onderscheiden, variërend van affect tot motivatie en cognitie (Ryff & Keyes, 1995; Van Horn, Taris, Schaufeli & Schreurs, 2004). "Affect" refereert daarbij aan de met het werk samenhangende gevoelens en emoties (bijvoorbeeld energie en vermoeidheid), "motivatie" heeft betrekking op de wil om op het werk te presteren (denk aan betrokkenheid bij het werk), en "cognitie" betreft de manier waarop werkenden zichzelf beoordelen. Een valide meting van psychosociale gezondheid kan zich daarom niet beperken tot één onderdeel van die psychosociale gezondheid, maar neemt idealiter meerdere aspecten in beschouwing. In dit onderzoek werden daarom vier clusters van aspecten van de psychosociale gezondheid in kaart gebracht: (1) burn-out en bevlogenheid, (2) posttraumatische stress, depressieve klachten en angstklachten, (3) suïcidaliteit, en (4) overige indicatoren van psychosociale gezondheid (ziekteverzuim, body mass index en zelfgerapporteerde gezondheid).

1.1.1 Burn-out en bevlogenheid

Het afgelopen decennium is zowel nationaal als internationaal veel onderzoek uitgevoerd naar burn-out en bevlogenheid. Beide aspecten hebben betrekking op de affectieve, motivationele en cognitieve dimensies van psychosociale gezondheid. *Burn-out* is een langdurige, negatieve werkgerelateerde geestesgesteldheid die primair wordt gekarakteriseerd door uitputting en vergezeld gaat van spanningsklachten, verminderde persoonlijke effectiviteit en verminderde motivatie/afstand nemen van het werk (Maslach, Schaufeli & Jackson, 2001; Schaufeli & Bakker, 2013). Burn-out hangt sterk samen met depressie, is met name gerelateerd aan overmatig hoge taakeisen, en leidt tot negatieve werkuitkomsten zoals verzuim en onderpresteren (De Jonge, LeBlanc & Schaufeli, 2013; Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001; Hakanen, Schaufeli & Ahola, 2006; Taris, 2006).

Waar burn-out primair negatieve aspecten van de psychosociale gezondheid meet, heeft het recenter ontwikkelde begrip *bevlogenheid* juist betrekking op positieve aspecten van het psychosociale welzijn. Bevlogenheid is een positieve, affectief-cognitieve toestand van opperste voldoening die gekenmerkt wordt door vitaliteit (veel energie en grote mentale veerkracht), toewijding (grote betrokkenheid bij het werk) en absorptie (het op plezierige wijze helemaal opgaan in het werk) (Schaufeli & Bakker, 2013). De mate waarin werknemers bevlogenheid ervaren hangt vooral samen met de aan- dan wel afwezigheid van zogenaamde "energiebronnen" in het werk: de mogelijkheden die het werk biedt om tegemoet te komen aan de eisen die het werk stelt en die de motivatie en het welzijn van werknemers bevorderen (De Jonge et al., 2013; Demerouti et al., 2001; Hakanen et al., 2006). Bevlogenheid is daarnaast gerelateerd aan positieve werkuitkomsten zoals werkprestatie (Bakker, Schaufeli, Leiter & Taris, 2006; Christian, Garza & Slaughter, 2011).

Bevlogenheid en burn-out zijn zowel in Nederland als daarbuiten uitgebreid bestudeerd in een brede verscheidenheid aan beroepsgroepen, waaronder ook de politie (burn-out werd bijvoorbeeld onderzocht door Houtman, Jettinghoff, Brenninkmeijer & Van den Berg, 2005; Kop et al., 1999; Kuijer, Sorgdrager, Schop, Braam & Spreeuwers, 2005; Taris, Stoffelsen, Bakker, Schaufeli, & Van Dierendonck, 2005; bevlogenheid werd onderzocht door onder anderen Schaufeli & Bakker, 2004, en Van den Heuvel, Demerouti & Peeters, 2012). Deze onderzoeken hebben een schat aan gegevens opgeleverd omtrent de taak-, organisatie- en persoonsgerelateerde factoren die mogelijk kunnen samenhangen met de psychosociale gezondheid (burn-out en bevlogenheid) van Nederlandse politieambtenaren. Bovendien kunnen de resultaten van deze eerdere onderzoeken worden vergeleken met die van het voorliggende onderzoek, zodat de resultaten van dit onderzoek in perspectief kunnen worden geplaatst.

1.1.2 Posttraumatische stress, depressieve klachten en angstklachten

Het was wenselijk om, naast burn-out en bevlogenheid, ook indicatoren van psychosociale gezondheid mee te nemen die specifiek van belang zijn voor de politie-organisatie. Eén voor politieambtenaren mogelijk zeer relevante indicator betreft (symptomen van) *posttraumatische stress* (PTSS). Waar burn-out en bevlogenheid algemene aspecten van de werkgerelateerde psychische gezondheid vertegenwoordigen, is posttraumatische stress specifiek verbonden aan de ingrijpende gebeurtenissen die (in of buiten het werk) kunnen plaatsvinden. Volgens het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCB, 2011) hebben dergelijke traumatische ervaringen betrekking op gebeurtenissen die een "dreigende dood of ernstige verwonding met zich meebrengt, of die een bedreiging vormt voor de integriteit van de persoon". Die gebeurtenis kan een bedreiging inhouden van de eigen persoon, maar ook het getuige zijn van bijvoorbeeld een ernstig ongeval kan traumatisch zijn. Politieambtenaren hebben bij de uitoefening van hun werk een relatief grote kans op confrontatie met dergelijke gebeurtenissen. Het was daarom belangrijk om dit aspect van de psychosociale gezondheid in dit onderzoek te betrekken. In het verlengde hiervan werd ook onderzocht of en in hoeverre politiemedewerkers symptomen van *depressie* en *angst* vertoonden.

1.1.3 Suïcidaliteit

Uit onderzoek blijkt dat het – voorzichtig geschatte – *zelfdodingcijfer* onder Nederlandse politieambtenaren iets hoger is dan dat onder de Nederlandse bevolking als geheel (respectievelijk 10.5 versus 9.2 per 100,000, Timmer et al., 2011). Het is niet onaannemelijk dat een en ander in verband staat met de specifieke – in potentie traumatiserende – werkzaamheden die politieambtenaren verrichten, dan wel hun psychosociale gezondheid. In dit onderzoek werd daarom ook de prevalentie van zelfmoordgedachten en –pogingen onderzocht.

1.1.4 Overige indicatoren van psychosociale gezondheid

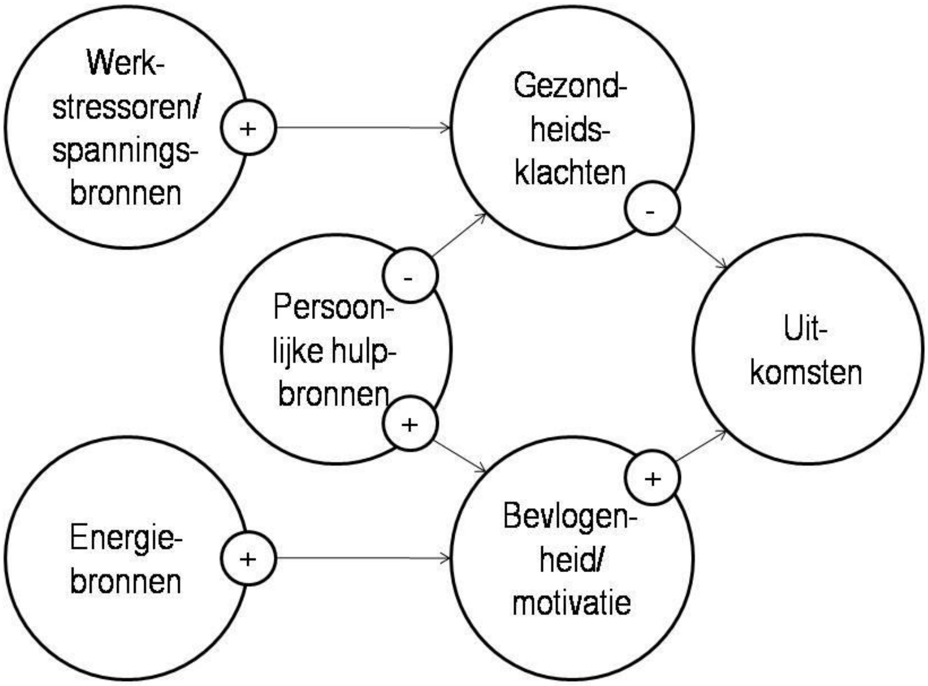
De hierboven beschreven clusters van aspecten van de psychosociale gezondheid hebben vooral betrekking op de eigen beleving van deze gezondheid. Daarnaast werden in dit onderzoek ook twee meer objectieve indicatoren van deze gezondheid opgenomen. Gedragsgerelateerde gezondheidsindicatoren als de *body mass index* (BMI) en *ziekteverzuim* zijn direct gerelateerd aan stress en gezondheid (bijvoorbeeld Taris et al., 2011), hangen – zeker in fysiek veeleisende functies – samen met de werk- en organisatieprestaties (Poston et al., 2011; Taris & Schreurs, 2009), en kunnen bovendien eenvoudig worden gemeten. Deze gedragsgeralateerde maten geven daarom een nuttige en relatief harde indicatie van de psychosociale gezondheid van politiepersoneel. Bovendien heeft ziekteverzuim directe en indirecte financiële consequenties voor de organisatie en kan het tevens tot andere organisatorische problemen leiden, zoals uitval in het rooster.

1.2 Psychosociale gezondheid en werkaspecten

Eerder onderzoek heeft laten zien dat de psychosociale gezondheid van politieambtenaren samenhangt met een grote verscheidenheid aan werk- en organisatiegerelateerde factoren. Sommige daarvan hebben een positieve invloed op de psychosociale gezondheid (bijvoorbeeld het kunnen beschikken over goede sociale contacten op het werk en het hebben van veel controle over de werkzaamheden), terwijl andere een duidelijk negatieve invloed hebben, zoals een hoge werkdruk (Schaufeli & Bakker, 2013, voor een overzicht).

Een theoretisch model dat deze taak- en organisatiekenmerken op systematische wijze relateert aan de psychosociale gezondheid van werknemers is het *werkstressoren-energiebronnen model* (WEB-model, zie figuur 1.1) dat is ontwikkeld door Schaufeli, Bakker, Demerouti en collega's (Demerouti et al., 2001; Schaufeli & Taris, in druk). Het model gaat ervan uit dat elke beroepsgroep weliswaar haar eigen specifieke taak- en organisatiekenmerken heeft, maar dat deze opgedeeld kunnen worden in twee brede categorieën: werkstressoren c.q. spanningsbronnen, oftewel de factoren in het werk die inspanning vereisen, en energiebronnen, oftewel de beschik-

bare mogelijkheden om enerzijds het werk adequaat uit te voeren en anderzijds factoren die motivatie en welzijn van werknemers kunnen bevorderen. Voorbeelden van relevante *spanningsbronnen* in de politiecontext zijn een hoge werkdruk, intimidatie en het moeten omgaan met agressieve burgers. Spanningsbronnen die zich bij voortduring voordoen terwijl er weinig gelegenheid is tot herstel, kunnen op termijn de gedaante van werkstressoren aannemen en leiden tot burn-out en andere negatieve werkuitkomsten zoals PTSS en ziekteverzuim. *Energiebronnen* zijn te lokaliseren op het niveau van de organisatie (bijvoorbeeld salaris en loopbaan-mogelijkheden), de interpersoonlijke relaties (bijvoorbeeld met collega's en leiding-gevenden), de organisatie van het werk (bijvoorbeeld participatie in besluitvorming), en het werk zelf (zoals autonomie en feedback;De Jonge et al., 2013). Deze energie-bronnen bezitten motivationele kwaliteiten en zullen daarom het ontstaan van bevlogenheid en daaraan gerelateerde positieve werkuitkomsten, zoals het leveren van goede prestaties, bevorderen.



Figuur 1.1. *Het Werkstressoren-Energiebronnen (WEB) model.*

Inmiddels is het WEB-model met succes toegepast bij verschillende beroepsgroepen in diverse landen (Bakker & Demerouti, 2007; Schaufeli & Taris, in druk). Ook in de politiecontext uitgevoerd onderzoek heeft de veronderstellingen van het model bevestigd (Brough & Biggs, 2010; Grawitch, Barber & Kruger, 2010; Kop et al., 1999; Taris et al., 2005, 2010). Het model biedt daarmee een goed uitgangspunt om de factoren in het politiewerk in kaart te brengen die gerelateerd zijn aan de positieve en negatieve aspecten van de psychosociale gezondheid van politiepersoneel. Uiteraard moet daarbij worden bedacht dat binnen het politieapparaat veel verschillende

functies bestaan. Vaak maakt het politiewerk op straat een belangrijk deel uit van de werkzaamheden, maar dat hoeft in andere functies niet het geval te zijn. Voor een deel is deze taak ook gebonden aan bepaalde functies dan wel organisatieonderdelen, wat betekent dat in onderzoek naar de belastende factoren in het politiewerk onderscheid gemaakt moet worden tussen verschillende functies en organisatieonderdelen. Vanwege de flexibiliteit van het WEB-model kunnen dergelijke aspecten gemakkelijk in het model worden opgenomen. Een bijkomend voordeel van het model is dat het aanknopingspunten biedt om burn-out en bevlogenheid – en daarmee ook ziekteverzuim en arbeidsprestatie – te beïnvloeden. Het is bijgevolg niet verrassend dat het WEB-model in de praktijk zeer invloedrijk is (Schaufeli & Taris, in druk). Het model werd daarom ook in het huidige onderzoek als theoretische basis gebruikt.

1.3 Psychosociale gezondheid: Persoonlijke hulpbronnen

De psychosociale gezondheid van werknemers is vaak sterk gebonden aan de aan- of afwezigheid van bepaalde taakeisen en energiebronnen in de werksituatie. Het is echter niet zo dat *alle* personen in een bepaalde werksituatie dezelfde gezondheid rapporteren, ook niet als zij dezelfde functie in dezelfde organisatie uitvoeren. Het lijkt er daarom op dat verschillen tussen werknemers voor een deel bepalen of zij gezondheidsklachten ontwikkelen. Uiteraard kunnen werknemers op allerlei aspecten van elkaar verschillen, variërend van kenmerken als sekse, leeftijd, opleiding en ervaring met het werk tot aspecten van de persoonlijkheid. In het WEB-model zijn daarom – naast taakeisen en energiebronnen ook *persoonlijke hulpbronnen* toegevoegd (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2007). Deze persoonlijke hulpbronnen betreffen persoonskenmerken die gerelateerd zijn aan de veerkracht van een individu en die verwijzen naar het gevoel van vermogen om de omgeving te controleren, of naar strategieën die werknemers kunnen helpen om hun werkzaamheden gemakkelijker of beter kunnen uitvoeren, dan wel ervoor zorgen dat bepaalde in potentie belastende aspecten van de werksituatie een minder sterk (of zelfs helemaal geen) negatief effect hebben op de gezondheid van werknemers. In het voorliggende onderzoek werden twee van dergelijke hulpbronnen meegenomen: *mentale weerbaarheid* en *job crafting*.

1.3.1 Mentale weerbaarheid

Deze persoonlijke hulpbron heeft betrekking op een persoonskenmerk dat werkenden in staat stelt om succesvol te kunnen opereren in hun (werk-)omgeving, ondanks problemen en tegenslagen. Verondersteld wordt dat het bezitten van deze kenmerken ervoor zorgt dat werknemers beter functioneren op het werk, bijvoorbeeld doordat zij de hun ter beschikking staande energiebronnen adequater kunnen inzetten bij het omgaan met de eisen die het werk stelt. Op die manier zal het werk minder stresserend zijn, wat weer zal leiden tot een betere psychosociale gezondheid. Denk hierbij aan kenmerken als zelfvertrouwen (persoonlijke competentie), accep-

tatie van zichzelf en het leven in het algemeen, en het goed kunnen omgaan met moeilijke omstandigheden. Uit onderzoek is gebleken dat dergelijke factoren een positieve invloed kunnen uitoefenen op de psychosociale gezondheid van werknemers (De Rijk, LeBlanc, Schaufeli & De Jonge, 1998; Weigl, Hornung, Parker, Petru, Glaser & Angerer, 2010; Van den Heuvel, Demerouti, Bakker & Schaufeli, 2010; Xanthopoulou et al., 2007).

1.3.2 Job crafting

Daarnaast ondergaan werknemers niet passief de invloed van hun werkomgeving, maar zullen zij daaraan vaak actief vorm proberen te geven – bijvoorbeeld door, op basis van hun eigen interesses, capaciteiten en mogelijkheden, díe taken (dan wel manier van uitvoering daarvan) te kiezen die bij hen passen (*job crafting*). Politiepersoneel kan bijvoorbeeld binnen de grenzen van hun taakstelling besluiten een overtreding al dan niet te beboeten, gedurende de surveillance een bepaalde route aanhouden, een achtervolging te starten of te staken, of bij hun leidinggevende een bepaalde voorkeur voor rooster en taken uitspreken. Op deze manier kunnen zij hun spannings- en energiebronnen zelf beïnvloeden, wat in principe een positief effect heeft op hun psychosociale gezondheid. In de praktijk zijn die positieve effecten inderdaad gevonden (Weigl et al., 2010; Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2009). Van den Heuvel en collega's (2012) lieten zien dat een training om Nederlandse politieambtenaren te leren *job craften* succesvol was. Vanwege het belang voor de psychosociale gezondheid van politiepersoneel alsmede vanwege het feit dat job crafting getraind kan worden, besteden we in dit onderzoek ook aandacht aan dit concept.

1.4 Onderzoeksopzet

Om de hierboven beschreven doelstellingen en de daaruit afgeleide onderzoeksvragen te beantwoorden werden vier, aan elkaar gerelateerde en op elkaar voortbouwende, deelonderzoeken uitgevoerd. Deze worden hieronder op hoofdlijnen beschreven. Specifieke details over de opzet en uitvoering van deze deelonderzoeken zijn te vinden in de hoofdstukken waarin de resultaten van deze onderzoeken worden gerapporteerd (hoofdstukken 2-6; deelonderzoek 2 wordt in hoofdstuk 3-4 besproken).

1.4.1 Deelonderzoek 1: Kwalitatief verkennend onderzoek

Het eerste deelonderzoek betreft een *kwalitatief onderzoek* waarin een inventarisatie werd gemaakt van relevante spannings- en energiebronnen in het werk van politiepersoneel. Het eerste doel van dit onderzoek was na te gaan welke spannings- en energiebronnen er aanwezig zijn in het werk van politieambtenaren in diverse organisatieonderdelen en op verschillende functieniveaus. Op deze manier kan het

het WEB-model (§1.2) gevuld worden met voor de politieorganisatie relevante spannings- en energiebronnen. Het tweede doel van dit deelonderzoek was te komen tot een beredeneerde keuze voor een goede combinatie van relevante generieke en politiespecifieke meetinstrumenten, die in deelstudie 2 (§1.4.2 en hoofdstuk 3) ingezet zouden kunnen worden in een grootschalig surveyonderzoek onder politiepersoneel.

Een eerste indruk van de aspecten van het politiewerk die kunnen samenhangen met de psychosociale gezondheid van politiepersoneel werd verkregen door middel van literatuuronderzoek. De noodzakelijke verdieping van deze inventarisatie werd verkregen door focusgroepen en gesprekken met vertegenwoordigers van diverse taakgebieden en regio's binnen de politieorganisatie. Ook liep één van de onderzoekers mee met politiepersoneel en bezocht zij enkele bureaus in de regio Den Haag. Op basis van de in dit deelonderzoek verkregen informatie omtrent mogelijk relevante spannings- en energiebronnen werd een kwantitatieve vragenlijst (survey) samengesteld, die in deelstudie 2 in een grootschalig onderzoek onder politieambtenaren werd afgenomen.

1.4.2 Deelonderzoek 2: Kwantitatief vragenlijstonderzoek

In de tweede deelstudie werd een *grootschalig kwantitatief vragenlijstonderzoek* uitgevoerd onder alle taakgebieden en functieniveaus. In dit deelonderzoek werd de in deelstudie 1 ontwikkelde vragenlijst *on-line* afgenomen bij een op basis van taakgebied gestratificeerde steekproef van 1,535 politieambtenaren die getrokken was uit alle politiebeambten die bij de 24 deelnemende korpsen werkzaam waren (41% response, zie hoofdstuk 3 voor een gedetailleerde beschrijving). Dit deelonderzoek beoogde onderzoeksvragen 1a-c en 3-5b te beantwoorden. De vragen in de vragenlijst hebben betrekking op de staat van de psychosociale gezondheid van Nederlandse politiebeambten (vragen 1a-c; zie hoofdstuk 3), dan wel taak-, organisatie- en persoonsgebonden factoren die relevant zouden kunnen zijn voor deze gezondheid (vragen 3-5b; zie hoofdstuk 4).

Deelstudie 2 leverde een grote hoeveelheid kwantitatieve gegevens op, betreffende zowel het niveau van de diverse indicatoren van psychosociaal welzijn alsook de daarmee samenhangende spanningsbronnen en werkgerelateerde en persoonlijke hulpbronnen. Om deze gegevens beter te kunnen interpreteren werden twee aanvullende deelonderzoeken uitgevoerd: een vergelijkend literatuuronderzoek (deelstudie 3) en een aantal kwalitatieve groepsinterviews (deelstudie 4).

1.4.3 Deelonderzoek 3: Vergelijkend literatuuronderzoek

De derde deelstudie betrof een *literatuuronderzoek*. In dit onderzoek werden de resultaten van deeldeelstudie 2 met betrekking tot aspecten van *psychosociaal welzijn* (met name burn-out en bevlogenheid) vergeleken met hetgeen er eerder in de nationale en internationale literatuur voor deze concepten werd gerapporteerd. De bevindingen voor *intimidatie, agressie en geweld* werden vergeleken met de resultaten van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2007 (NEA; Van den Bossche, Koppes, Granzier, de Vroome, & Smulders, 2008). Doel van dit deelonderzoek is onderzoeksvraag 2 te beantwoorden, waarin gevraagd wordt om de psychosociale gezondheid van de Nederlandse politiebeambten in perspectief te plaatsen door deze te vergelijken met resultaten uit de (internationale) wetenschappelijke literatuur, met name betrekking hebbend op de Nederlandse bevolking, soortgelijke beroepen en politiekorpsen in noordwest Europa en Scandinavië.

1.4.4 Deelonderzoek 4: Praktische interpretatie van de bevindingen

De vierde en afsluitende deelstudie betrof een aantal *kwalitatieve groepsinterviews* met vertegenwoordigers van diverse onderdelen van de politie. In deze deelstudie werden enkele deelnemers uitgenodigd om met de onderzoekers de resultaten van de grootschalige survey (deelonderzoek 2) te bespreken. Deze interviews – steeds met vertegenwoordigers van één specifiek taakgebied – dienden enerzijds om na te gaan in hoeverre de resultaten van het onderzoek herkenbaar waren voor de deelnemers. Anderzijds hoopten we via deze gesprekken eventuele onverwachte bevindingen beter te kunnen interpreteren en sterker te kunnen verbinden met ervaringen uit de praktijk. Op deze manier werd beoogd de resultaten van deelonderzoek 2 een praktische vertaling te geven.

1.5 Samenvatting

In dit hoofdstuk werden kort de achtergrond, aanleiding en opzet van het onderzoek besproken. Op basis van de literatuur is duidelijk dat het politiewerk zowel belonend als veeleisend kan zijn. Depressieve klachten, burn-out en posttraumatische stress zijn niet zeldzaam in deze beroepsgroep. Daarnaast wordt vermoed dat politiepersoneel een verhoogde kans heeft op suïcide. Daartegenover liet eerder onderzoek ook zien dat politiebeambten hun werk vaak met veel energie en toewijding verrichten.

Tegen deze achtergrond en gegeven de grootschalige reorganisatie van de politie heeft het WODC de afdeling Arbeids- en Organisatiepsychologie van de Universiteit Utrecht gevraagd om een onderzoek naar de psychosociale gezondheid van Nederlandse politieambtenaren uit te voeren, alsmede naar de factoren in het politiewerk die hierop van invloed zijn. Om deze doelen te realiseren werden vier onderling gerelateerde deelstudies uitgevoerd. In de eerste, kwalitatieve deelstudie werd via

literatuurstudie, interviews en focusgroepen voor het politiewerk relevante spannings- en energiebronnen in kaart gebracht. Ook werd in dit deelonderzoek een kwantitatieve vragenlijst samengesteld. In deelstudie 2 werd deze vragenlijst on-line afgenomen bij een groep van 1,535 politieambtenaren die afkomstig waren uit alle taakgebieden van de politieorganisatie. De resultaten van dit kwantitatieve onderzoek werden in deelstudie 3 vergeleken met die van eerder onderzoek in andere beroepsgroepen, alsmede met voor binnen- en buitenlandse politiekorpsen gerapporteerde resultaten. In de afsluitende deelstudie 4 werden de resultaten van deelstudie 2 geïnterpreteerd door deze in kwalitatieve groepsinterviews te bespreken met vertegenwoordigers van de verschillende taakgebieden binnen de politieorganisatie.

2. Deelstudie 1: Inventarisatie van spannings- en energiebronnen

In dit onderzoek werd het WEB-model van Demerouti en collega's (2001) als theoretische basis gebruikt (zie §1.2 voor een bespreking). Het model veronderstelt dat de kenmerken van een werksituatie opgedeeld kunnen worden in twee categorieën. Enerzijds zijn er de te leveren inspanningen, werkstressoren dan wel spanningsbronnen, anderzijds zijn er energiebronnen in het werk aanwezig die helpen het werk adequaat uit te voeren, dan wel de motivatie en het welzijn van werknemers kunnen bevorderen. Welke specifieke spannings- en energiebronnen relevant zijn verschilt per werksituatie. Het is daarom noodzakelijk om, vóórdat de spannings- en energiebronnen in een specifieke context worden gemeten, eerst te bepalen welke spannings- en energiebronnen in deze context – in dit geval van politiewerk – relevant zouden kunnen zijn. De doelen van deelstudie 1 waren (i) na te gaan welke spannings- en energiebronnen er aanwezig zijn in het werk van politieambtenaren, en (ii) het mede op basis van deze inventarisatie samenstellen van een kwantitatieve vragenlijst die in deelstudie 2 uitgezet zou kunnen worden in een grootschalig surveyonderzoek.

2.1 Overzicht van deelstudie 1

In de periode september-oktober 2012 werd een oriënterend literatuuronderzoek uitgevoerd, waarbij in een grote internationale wetenschappelijke database[1] werd gezocht naar onderzoek naar de werkomstandigheden en de psychosociale gezondheid van politiepersoneel. Deze eerste indruk werd vervolgens verdiept en uitgebreid door middel van observatie van de werkzaamheden van politiepersoneel (door één van de onderzoekers te laten meelopen met politiepersoneel), alsmede door groepsinterviews met vertegenwoordigers van verschillende groepen politieambtenaren. De deelnemers aan deze interviews waren afkomstig uit diverse taakgebieden en regio's binnen de politieorganisatie, om zo een adequaat beeld te krijgen van de spannings- en energiebronnen die in de diverse taakgebieden van de politieorganisatie relevant zouden kunnen zijn. Dit deelonderzoek moest uitmonden in een kwantitatieve vragenlijst die in deelstudie 2 uitgezet zou kunnen worden in een grootschalig kwantitatief onderzoek onder politieambtenaren.

Deelstudie 1 had een *kwalitatief design*. Hoewel kwalitatief onderzoek soms ingezet wordt om specifieke verwachtingen omtrent de samenhang van bepaalde fenomenen te toetsen, wordt dit type onderzoek gewoonlijk vooral ingezet om hypothesen te genereren en om ideeën te ontwikkelen over de manier waarop bepaalde processen

---

[1] De PsycInfo database wordt onderhouden door de American Psychological Association (APA). Deze bevatte op het moment van schrijven (juli 2013) meer dan 3,4 miljoen beschrijvingen van de in ruim 2500 wetenschappelijke (vooral Engelstalige) tijdschriften verschenen artikelen, boeken en hoofdstukken op het gebied van de gedragswetenschappen.

zouden kunnen werken. Dit type onderzoek geeft daarmee inzicht in de manier waarop mensen denken en handelen in een bepaalde situatie, en welke factoren daarop van invloed zouden kunnen zijn. Het geeft dus géén antwoord op vragen naar het *aantal* mensen dat op een bepaalde manier denkt of handelt, of *hoe sterk* de relatie tussen een bepaalde oorzaak en een bepaald gevolg is. Om dit laatste type vragen te beantwoorden is *kwantitatief* onderzoek noodzakelijk. Dergelijk kwantitatief onderzoek wordt uitgevoerd in deelstudie 2; de kwalitatieve deelstudie 1 is daarmee in feite een voorstudie die de kwantitatieve deelstudie 2 mogelijk maakt.

De belangrijkste onderdelen van deelstudie 1 waren (1) het bezoeken van twee politiebureaus door één van de onderzoekers. Tijdens deze bezoeken hield de betreffende onderzoekster *individuele en groepsgewijze interviews* met de dienstdoende politieambtenaren, en draaide zij mee (als observant) met politieambtenaren in functie. Daarnaast werd een bezoek afgelegd aan de politieacademie in Den Haag, om daar te spreken met aspirant-politieambtenaren; en (2) het houden van twee *focusgroepen*, waarbij politieambtenaren die afkomstig waren uit diverse taakgebieden en verschillende korpsen werden bevraagd naar hun werkervaringen. Een focusgroep is een groep waarin de deelnemers gezamenlijk een bepaald onderwerp bespreken. De groep wordt geleid door een discussieleider. Een focusgroep is meer dan een groepsinterview waar de discussieleider vragen stelt en de deelnemers deze vragen beantwoorden: het gaat hier vooral om de interactie tussen de deelnemers onderling, die op elkaar kunnen reageren en elkaar kunnen stimuleren of prikkelen. Door deze discussie kan een focusgroep rijkere (en andere) informatie opleveren dan afzonderlijke interviews met de deelnemers.

In het navolgende worden eerst de resultaten van de bezoeken die de onderzoekster bracht aan de twee participerende politiebureaus beschreven (§2.2). Hier wordt steeds onderscheid gemaakt tussen vijf verschillende taakgebieden (Handhaving & Noodhulp; Wijkzorg (onderdeel van Handhaving & Noodhulp); Opsporing; Intake & Service; Ondersteuning), en worden de relevante spannings- en energiebronnen afzonderlijk besproken. Ook wordt hier verslag gedaan van een bezoek aan de politieacademie, alwaar gesproken werd met aspirant-politieambtenaren om ook hier de relevante spannings- en energiebronnen in beeld te brengen. In §2.3 worden de resultaten van de focusgroepen besproken, terwijl §2.4 de resultaten samenvat. Bijlage B geeft een overzicht van de op basis van dit deelonderzoek samengestelde kwantitatieve vragenlijst.

2.2 Semi-gestructureerde interviews: Spannings- en energiebronnen

In oktober 2012 werd door de onderzoekster twee bureaus van een voormalig regiokorps bezocht. Daarnaast werd in november 2012 een bezoek gebracht aan de politieacademie te Den Haag. Deze bezoeken dienden twee doelen:

1. Inzicht verkrijgen in de werkzaamheden van verschillende groepen medewerkers; en
2. Inzicht verkrijgen in de spannings- en energiebronnen die verschillende medewerkers ervaren bij het uitvoeren van hun werkzaamheden.

In totaal zijn 17 medewerkers werkzaam binnen de taakgebieden *Handhaving & Noodhulp, Wijkzorg, Opsporing, Intake & Service* en *Ondersteuning* groepsgewijs of individueel geïnterviewd[2]. Bovendien werden drie *aspiranten* geïnterviewd. Tijdens de gesprekken werd gebruik gemaakt van een eenvoudig semi-gestructureerd interview[3] waarbij drie vragen centraal stonden:

- Kunt u iets vertellen over uw werkzaamheden?
- Welke spanningsbronnen komt u tegen in het werk?
- Welke energiebronnen komt u tegen in het werk?

Op basis van het voorafgaande literatuuronderzoek (§2.1) had de onderzoekster reeds een indicatie gekregen van het type spannings- en energiebronnen dat relevant zou kunnen zijn voor de medewerkers in elk van de taakgebieden. Als deze spannings- dan wel energiebronnen niet spontaan door de geïnterviewden werden genoemd, werd door de interviewster specifiek naar deze werkaspecten gevraagd.

Over het geheel genomen reageerden de medewerkers enthousiast op het onderzoek. Hoewel zij verschilden in de mate waarin zij opening van zaken gaven, waren de meesten openhartig. Een enkele medewerker was sceptisch en betwijfelde of er iets met de uitkomsten van het onderzoek gedaan zou worden. Hieronder worden de bevindingen voor elk onderdeel afzonderlijk besproken.

---

[2] Om de anonimiteit van de deelnemers te garanderen wordt niet aangegeven hoeveel medewerkers in elke functiecategorie aan de interviews hebben meegedaan.

[3] Semi-gestructureerde interviews bestaan uit meerdere open beginvragen, waarvan de formulering en volgorde vastliggen. Eventuele vervolgvragen variëren en zijn afhankelijk van de antwoorden van de respondenten op de beginvragen. Een dergelijk interview beoogt het verkrijgen van een valide, relevant, volledig en duidelijk beeld van de meningen of ervaringen van een geïnterviewde met betrekking tot een bepaald onderwerp.

2.2.1 Handhaving & Noodhulp

Spanningsbronnen

In de gesprekken met de medewerkers van Handhaving & Noodhulp komt een relatief hoge werkdruk naar voren. Bij een hoge werkdruk doen de medewerkers wat zij kunnen doen. Soms blijven bepaalde werkzaamheden, zoals het opmaken van een proces-verbaal, door tijdgebrek liggen. Er wordt aangegeven dat de personeelsbezetting doorgaans tekortschiet. Dit geeft de medewerkers van Handhaving & Noodhulp het gevoel dat zij achter de feiten aanlopen. Er wordt hard gewerkt, maar misdaad kan niet worden voorkomen. Ook als een medewerker de hele nacht surveilleert, worden er inbraken gepleegd. Dit wordt als frustrerend ervaren. De medewerkers zouden graag meer preventief willen optreden in plaats van reactief. Echter, soms komt het voor dat het rustig is tijdens een dienst en dat er, bijvoorbeeld tijdens het surveilleren, verveling optreedt.

De administratieve werkzaamheden worden als belastend bestempeld. Het opmaken van een proces-verbaal en het opbergen van geld in de kluis nemen bijvoorbeeld veel tijd in beslag. Een medewerker vraagt zich af of bepaalde werkzaamheden niet beter door een administratief medewerker uitgevoerd kunnen worden. Hierdoor zou er voor de medewerkers van Handhaving & Noodhulp meer tijd overblijven om op straat aanwezig te zijn. De huidige situatie brengt weleens een onvoldaan gevoel met zich mee. Ook zorgt het ervoor dat medewerkers soms de andere kant opkijken bij kleine overtredingen, zodat zij beschikbaar blijven om op te kunnen treden tegen de meer ernstige overtredingen.

Wat betreft het strafrecht, wordt het door de geïnterviewden als frustrerend ervaren dat zaken soms veel tijd en inspanning vergen, terwijl straffen uitblijven of (te) laag uitvallen. De medewerkers vinden het ook frustrerend dat zij soms niets kunnen doen omdat, ondanks hun vele werk, de bewijslast te mager is. Overtredingen moeten immers onomstotelijk worden bewezen.

De onregelmatige diensten worden als belastend ervaren. Vooral de elkaar soms snel opvolgende wisselingen van diensten hebben een negatief effect op het ritme van de medewerkers.

Er is onvrede over de kwaliteit van de communicatie per portofoon. Als er bijvoorbeeld verschillende gesprekken tegelijkertijd plaatsvinden via de portofoon, is het voor de medewerkers van Handhaving & Noodhulp lastig om erdoor te komen. Daarnaast is het bereik in overdekte ruimten (zoals parkeergarages) slecht. Eén geïnterviewde geeft aan dat dit voor onveilige situaties kan zorgen.

Met het gebruik van geweld wordt voorzichtig omgegaan. Medewerkers zijn bijvoorbeeld bang om zelf in de beklaagdenbank te moeten plaatsnemen. In dit kader wordt ook de toegenomen media-aandacht voor het functioneren van de politie genoemd.

In de media worden incidenten, zo menen geïnterviewden, veelal vertekend weergegeven en onder de medewerkers heerst er bezorgdheid om hiervan het slachtoffer te worden. De geïnterviewden ervaren het ondergaan van agressie zelf niet zozeer als stressvol, maar zij kunnen zich goed voorstellen dat collega's hier anders over denken.

De werkzaamheden worden als mentaal belastend ervaren. De medewerkers van Handhaving & Noodhulp moeten constant alert zijn. Daarnaast moeten zij hun aandacht op meerdere dingen tegelijkertijd richten. Tijdens het surveilleren letten zij bijvoorbeeld niet alleen op hetgeen zich op straat afspeelt, maar volgen zij ook de gesprekken over de portofoon.

Over de emotionele belasting van de werkzaamheden verschillen de medewerkers van mening. De één geeft aan incidenten vrij gemakkelijk een plaats te kunnen geven en dat deze slechts een enkele keer de eigen gemoedstoestand dan wel het functioneren beïnvloeden. Incidenten worden regelmatig verwerkt met zwarte humor. Een ander geeft aan dat de impact van incidenten zich opstapelt. Incidenten worden weggestopt, maar een prikkel kan ervoor zorgen dat een incident weer naar boven komt. Het aantal dienstjaren lijkt hierbij een rol te spelen: Medewerkers met meer ervaring (gewoonlijk de oudere medewerkers) lijken de emotionele impact van hun werkzaamheden eerder te erkennen dan minder ervaren (jongere) medewerkers.

Tot slot wordt er aangegeven dat er af en toe sprake is van pesterijen op de werkvloer. In ploegen heerst er vaak een uitgesproken eigen cultuur. Als medewerkers niet binnen de heersende cultuur passen, kunnen zij het doelwit worden van pesterijen.

Energiebronnen
De geïnterviewden geven aan dat het werk binnen het taakgebied Handhaving & Noodhulp veelzijdig is. Naast het surveilleren en het bieden van noodhulp, hebben zij veelal nevenfuncties. De één is bijvoorbeeld ook werkzaam als motoragent, de ander als politiebiker[4] en weer een ander als ME'er. Ook wordt er door de medewerkers van Handhaving & Noodhulp wijkzorg verleend. De werkzaamheden zijn veelal afhankelijk van de bezettingsgraad. Daarnaast komen medewerkers in hun werk veel verschillende incidenten tegen, wat eveneens zorgt voor afwisseling. Het werk geeft veel voldoening, in het bijzonder als er successen worden behaald.

Er wordt veel vrijheid ervaren bij het uitvoeren van de werkzaamheden. Hierbij gaat het niet om *welke* werkzaamheden er uitgevoerd worden, maar wel *hoe* de werkzaamheden uitgevoerd worden. Ondanks de rangen, zo geven de geïnterviewden

4 Sinds 2000 maken de Nederlandse politiekorpsen in toenemende mate gebruik van fietsen (mountainbikes) om surveillancediensten in de stad uit te voeren. Politieambtenaren die dergelijke diensten draaien worden "politiebikers" genoemd.

desgevraagd aan, heerst er het gevoel dat veel bespreekbaar is. Er wordt echter wel een kloof tussen de leidinggevenden en de medewerkers ervaren. Meer steun van de leidinggevenden zou op prijs gesteld worden. Het contact met collega's en het werken in teamverband worden motiverend gevonden.

De spannende situaties die het werk met zich meebrengt, worden vooral door de wat jongere medewerkers genoemd als positief aspect van het werk. Daadkrachtig optreden, zoals het met hoge snelheid naar een melding rijden, doet het adrenalinegehalte toenemen (een staat van verhoogde *arousal*).

Tot slot bestaat er onder de medewerkers het gevoel dat zij zich kunnen ontwikkelen tot professional, maar dat de daarvoor benodigde cursussen en trainingen wel wat dun gezaaid zijn.

2.2.2 Wijkzorg

Spanningsbronnen
Evenals de medewerkers van Noodhulp & Handhaving, rapporteren de wijkagenten verschillende spanningsbronnen. Zij geven aan dat werkzaamheden soms blijven liggen of niet afgerond worden omdat er te veel werk te doen is. Ook zij zijn veel tijd kwijt aan het administreren van hun werkzaamheden. Vanwege de werkdruk moeten zij prioriteiten stellen, met als gevolg dat zij burgers soms teleur moeten stellen. Zij ervaren een groot verantwoordelijkheidsgevoel, maar beseffen ook dat zij niet alles kunnen doen. Zij nemen het werk ook "mee naar huis": de diensttelefoon staat altijd aan.

Het draaien van onregelmatige diensten wordt als belastend ervaren. Het staat herstel van de inspanningen op het werk in de weg en het heeft soms een negatieve invloed op de gemoedstoestand.

Verder roept de samenwerking met andere instellingen vaak gevoelens van frustratie bij de wijkagenten op. Buiten kantooruren is het bijvoorbeeld lastig om een hulpbehoevende burger onder te brengen bij een andere instelling die hulp zou kunnen verlenen, omdat deze dan vaak gesloten zijn. Spreekwoordelijk lopen zij met het hoofd tegen de muur.

Hoewel er weinig woorden aan besteed worden, is duidelijk dat de betreffende medewerkers het werk als emotioneel belastend beschouwen.

Energiebronnen
Ook het werk van wijkagenten kent positieve aspecten. Het kunnen helpen van burgers wordt door de wijkagenten als zeer motiverend ervaren. Het contact met burgers en de uitdaging om samen naar oplossingen voor problemen te zoeken worden door de betreffende medewerkers positief gewaardeerd.

Daarnaast heerst er een goede sfeer onder de wijkagenten. Zij hebben veel voor elkaar over, al wordt dit gevoel niet door iedereen gedeeld. Eén medewerker merkt op dat hij als wijkagent voornamelijk individueel werkt en het contact met zijn collega's graag zou willen uitbreiden. De ervaren steun van de leidinggevenden is gering. Niet iedereen voelt zich altijd serieus genomen. Zaken kunnen aangekaart worden, maar er wordt weinig meegedaan. Sommige leidinggevenden lijken hun carrière voorop te stellen.

Er wordt veel afwisseling in het werk ervaren: "geen dag is hetzelfde." Zowel de werkzaamheden als de problematiek waar de wijkagenten mee te maken hebben varieert. Er is tamelijk veel vrijheid bij het uitvoeren van de werkzaamheden.

Tot slot zijn er mogelijkheden om cursussen te volgen. De mogelijkheden om door te groeien worden echter als minimaal beoordeeld.

2.2.3 Opsporing

Spanningsbronnen
Uit de gesprekken met de recherche komen verschillende stressoren naar voren. Er wordt een hoge werkdruk gerapporteerd. De verhouding tussen de hoeveelheid werk dat verricht dient te worden en de daarvoor beschikbare mankracht is uit balans. De hoeveelheid werk neemt toe, zo geven de geïnterviewden aan, maar de rek is er al enige tijd uit. Er is te weinig capaciteit in combinatie met een hoog ziekteverzuim. Dit gaat ten koste van de kwaliteit van het werk. Rechercheurs gaan gehaaster door een onderzoek heen, wat mogelijkerwijs een "tunnelvisie" in de hand werkt. Het behalen van targets is in verloop van tijd belangrijker geworden. Tegelijkertijd ervaren de rechercheurs een grote verantwoordelijkheid. De werkzaamheden die zij verrichten kunnen, zowel in positieve als negatieve zin, van grote invloed zijn op mensenlevens. Door de werkdruk wordt er weinig vrijheid ervaren.

Er wordt een flexibele houding van rechercheurs gevraagd. Zij kunnen worden ingezet voor vroege diensten, late diensten, weekenddiensten en nooddiensten (piket). Hierbij wordt niet altijd rekening gehouden met de privésituatie.

Evenals de wijkagenten, geven de rechercheurs aan dat ook zij weleens met het hoofd tegen de muur lopen. Het helpen van een burger in nood wordt soms bemoeilijkt. Instanties achten zichzelf ongeschikt om een burger te helpen of zijn op bepaalde tijden gesloten. Dit laatste geldt ook voor sommige afdelingen binnen de politie waarvan de rechercheurs afhankelijk zijn. De afdeling recherche draait 24 uur per dag, terwijl sommige andere afdelingen 's nachts gesloten zijn. Deze belemmeringen brengen negatieve gevoelens als frustratie en machteloosheid met zich mee. Daarnaast veranderen de afspraken tussen afdelingen regelmatig. Hierdoor veranderen taken soms en heerst er soms onduidelijkheid.

Opnieuw komen administratieve werkzaamheden ter sprake. Voor veel handelingen dienen de rechercheurs een papierwinkel te doorlopen. Het uren aaneengesloten schrijven aan een rapport werkt soms verveling in de hand. Dit is vooral het geval als een rechercheur achterelkaar aan dezelfde soort zaken werkt of op voorhand al weet dat een zaak weinig kans maakt. Het gebeurt bijvoorbeeld weleens dat men op voorhand al weet dat een zaak weer ingetrokken zal worden door de aangever.

De straffen die daders krijgen worden soms als teleurstellend ervaren. Dit heeft zowel betrekking op de straf in verhouding tot het gepleegde strafbare feit, als op de straf in verhouding met de hoeveelheid werk die door de rechercheurs is verricht. Het onbegrip dat soms onder burgers leeft wordt dan ook begrepen door de geïnterviewden.

De media en de opmars van sociale media en de smartphone worden ook als een stressvol aspect van het werk ervaren. Politieoptredens worden vaker en vaker gefilmd. Een opname geeft echter veelal maar een fractie van een hele gebeurtenis of een aantal gebeurtenissen weer. Hierdoor bestaat de kans dat er een onjuist beeld wordt neergezet van een politieoptreden. Er wordt aangegeven dat medewerkers door de opkomst van sociale media en de smartphone mogelijk voorzichtiger gaan handelen, omdat zij zichzelf niet terug willen zien in de media en zichzelf niet (ten onrechte) willen verantwoorden.

Verder kijken burgers die een overtreding begaan medewerkers er weleens op aan als zij worden aangesproken op hun gedrag. Dit gaat soms dermate ver dat de privacy van medewerkers wordt aangetast. Verschillende medewerkers hebben te maken (gehad) met stalking. Zij worden bijvoorbeeld opgewacht bij het bureau en op weg naar huis gevolgd, aldus de geïnterviewden.

Tot slot wordt het werk door sommige rechercheurs als emotioneel belastend ervaren. Eén rechercheur merkt op dat dit niet altijd toegegeven wordt vanwege de "machocultuur" die er onder medewerkers heerst. Medewerkers vinden het lastig om zichzelf kwetsbaar op te stellen en zaken aan het licht te brengen: “Zij zijn er immers om burgers te helpen." Om de impact van incidenten te ondervangen zou, volgens deze rechercheur, de begeleiding na een ernstig incident kunnen worden verbeterd. Leidinggevenden zouden hun medewerkers uit de wind kunnen houden. Het komt voor dat medewerkers van het ene ernstige incident naar het andere ernstige incident worden gestuurd, met als gevolg dat zij geen tijd hebben om van het eerste incident te bekomen. Een betere personeelsbezetting en het verminderen van de heersende (macho)cultuur zouden hierbij ook kunnen helpen. Een andere rechercheur vindt de incidenten die hij tegenkomt in het werk juist interessant, met name als een incident uniek in zijn soort is.

Energiebronnen
Het oplossen van een zaak en een goede afloop van een zaak worden als motiverend ervaren. In het verlengde hiervan wordt het kunnen helpen van anderen als motiverend ervaren. De geïnterviewden geven aan dat zij mensenlevens in positieve zin kunnen beïnvloeden. Zij kunnen iets voor anderen en voor de samenleving betekenen. Rechercheurs zijn trots op het werk dat zij doen.

De zaken waar rechercheurs aan werken variëren van overvallen en lijkvindingen tot wietplantages. Bij grote incidenten gaan zij het veld in, maar over het algemeen worden de werkzaamheden op kantoor verricht. Hierdoor is er enige afwisseling in het werk.

Er wordt een goede sfeer onder de rechercheurs gerapporteerd: Zij letten op elkaar en zij steunen elkaar. De ervaren waardering en steun van de leidinggevenden varieert onder de geïnterviewden. Een medewerker schrijft dit toe aan de persoonlijke eigenschappen van leidinggevenden. Er wordt aangegeven dat leidinggevenden veelal hun stempel op beleid willen drukken, waarbij leerervaringen uit het verleden worden genegeerd en er veel onrust wordt veroorzaakt onder de medewerkers.

De mogelijkheden om cursussen te volgen verschillen per bureau. Dit zou afhankelijk zijn van het budget dat hiervoor per bureau beschikbaar is.

2.2.4 Intake & Service

Spanningsbronnen
Baliemedewerkers verzorgen veelal de eerste opvang. Burgers bezoeken een bureau om aangifte te doen van uiteenlopende incidenten, zoals een gestolen portefeuille of verkrachting. De emoties van burgers op deze incidenten variëren: Waar de één nuchter reageert, is de ander intens verdrietig of boos. Soms wordt het werk mee naar huis genomen, zo vertelt een geïnterviewde. Het kost dan moeite om wat er op het werk gebeurd is los te laten. De werkzaamheden worden om deze redenen als emotioneel belastend beschouwd. In dit kader komt ook de machocultuur die er onder medewerkers heerst ter sprake. Er wordt aangeven dat veel medewerkers zich groot houden en (te) weinig spreken over hun gevoelens. Middelenmisbruik en huiselijk geweld komen voor.

De werkdruk wordt als hoog ervaren. Er wordt aangegeven dat er sprake is van onderbezetting, onder andere als gevolg van ziekteverzuim. Daarnaast moet er veel papierwerk afgehandeld worden, omdat alles verantwoord dient te worden. De administratieve lasten zijn hoog. Soms blijven werkzaamheden liggen. De baliemedewerkers komen er dan bijvoorbeeld niet aan toe om burgers terug te bellen. Dit roept boosheid onder burgers op. Het komt ook voor dat burgers voor zaken naar de politie gaan waar de politie geen aanspreekpunt voor is. Baliemedewerkers kunnen dan weinig voor hen betekenen, zo vertelt een geïnterviewde, wat weer de boosheid

van burgers aanwakkert. De emoties die gepaard gaan met de aan te geven incidenten en onvrede leiden er toe dat baliemedewerkers in aanraking komen met agressie en geweld.

Het gezag voor politiemedewerkers is, naar mening van een geïnterviewde, afgenomen. Medewerkers worden uitgedaagd en uitgescholden. Dit neemt serieuze proporties aan: Sommige burgers posten bij het bureau en volgen medewerkers naar huis, wat als zeer intimiderend wordt ervaren.

Verder wordt pesten als mogelijke stressfactor in het werk genoemd. Een baliemedewerker geeft aan dat pesten op de werkvloer in verschillende organisatieonderdelen voorkomt.

Tot slot geven de geïnterviewden aan dat er onzekerheid heerst met betrekking tot de naderende reorganisatie.[5] Er bestaat met name onzekerheid over de toekomst van burgers die werkzaam zijn bij de politie.

Energiebronnen
De baliemedewerkers ervaren veel sociale steun van collega's. De politie voelt als "één grote familie" en "lief en leed" worden gedeeld, zo geeft een geïnterviewde aan. De medewerkers proberen met elkaar een klus te klaren. De hechte band met collega's wordt als een zeer motiverend aspect van het politiewerk ervaren. Er wordt een sterke betrokkenheid ervaren in moeilijke tijden, ook van de directie. Het werken voor de politie roept gevoelens van trots op.

Wat betreft vrijheid bij het uitvoeren van de werkzaamheden wordt er aangegeven dat men zich aan de regels moet houden en veel moet verantwoorden. Hierdoor is de ervaren vrijheid beperkt. Ook wordt de afwisseling in het werk als beperkt ervaren. Wel bestaat er het gevoel dat men inspraak heeft. Er heerst een sfeer waarin je zaken kunt aankaarten. Feedback lijkt vooral gegeven te worden als het niet goed gaat.

2.2.5 Ondersteuning

Spanningsbronnen
De stressoren die de medewerkers van Ondersteuning ervaren lijken te verschillen van de door medewerkers in andere taakgebieden gerapporteerde stressoren. Zo werken de medewerkers met verscheidene computerprogramma's die zij allemaal moeten beheersen. De programma's zijn vaak traag en lopen zo nu en dan vast, zo vertelt een geïnterviewde. Sommige programma's zijn verouderd. Voor het verrichten van de werkzaamheden moeten de medewerkers switchen tussen de verschillende

---

5 Hier wordt verwezen naar de reorganisatie die per 1 januari 2013 zou plaatsvinden. Op het moment van interviewen waren de medewerkers ermee bekend dat die reorganisatie zou plaatsvinden, maar nog niet met de specifieke details daarvan en de impact die een en ander voor hen persoonlijk zou hebben.

programma's. De uit te voeren taken veranderen regelmatig en de veranderingen zijn lastig bij te houden. Zo nu en dan bestaat er onduidelijkheid.

Daarnaast is er een grote hoeveelheid werk te verrichten. De medewerkers worden vaak geleid door de waan van de dag. Hierdoor moeten zij prioriteiten stellen en wordt er veel flexibiliteit gevraagd. Het online doen van aangiften (de automatisering) brengt ook veel werk met zich mee. De aangiften dienen gecontroleerd te worden. Het komt voor dat werk blijft liggen. Een geïnterviewde geeft echter aan geen werkdruk te ervaren.

Tot slot is het soms lastig concentreren in de kantoortuin en heerst er onduidelijkheid omtrent de aanstaande reorganisatie.

Energiebronnen
Er is ook een aantal energiebronnen in het werk aanwezig. De werkzaamheden worden als afwisselend ervaren evenals de incidenten die voorbij komen. Er is een zekere mate van vrijheid bij het uitvoeren van de werkzaamheden en ruimte voor eigen initiatief. Een geïnterviewde heeft het gevoel dat zij inspraak heeft. Ook wordt het contact met collega's als motiverend ervaren. Er is sprake van een team. Iedereen houdt de te verrichten werkzaamheden in de gaten en kan elkaar om hulp vragen. De sfeer onderling is goed. Steun vanuit leidinggevenden zou, zo meent een geïnterviewde, beter kunnen.

2.2.6 Aspiranten/In opleiding

Naast de hierboven gerapporteerde gesprekken met vertegenwoordigers van de taakgebieden Handhaving & Noodhulp, Wijkzorg, Opsporing, Intake & Service en Ondersteuning, is ook aandacht besteed aan de categorie politiepersoneel-in-opleiding: de aspiranten. Medewerkers in dit taakgebied besteden een deel van hun tijd aan sport en het volgen van onderwijs, en zijn voor het resterende deel van hun tijd werkzaam in de praktijk. Hun positie is bijzonder in de zin dat zij nog geen volleerd politiemedewerker zijn, maar in de praktijk vaak wel als zodanig worden ingezet. Hun ervaringen kunnen daarom verschillen van die van medewerkers in de overige taakgebieden. Het is daarom belangrijk om ook deze categorie politiemedewerkers afzonderlijk in dit onderzoek te betrekken.

Drie aspiranten werden individueel geïnterviewd. Twee daarvan bevonden zich in de eindfase van hun opleiding. Eén aspirant was net met zijn opleiding gestart.[6] De aspiranten waren zeer gemotiveerd om aan het onderzoek deel te nemen. Zij

[6] Het onderwijs aan de politieacademie is de laatste jaren aan verandering onderhevig geweest. De vierjarige MBO-opleiding is met één jaar ingekort. De twee aspiranten in de eindfase van hun opleiding volgden de vierjarige opleiding. De aspirant die net met zijn opleiding begonnen was, volgde de driejarige opleiding.

erkenden het belang van het onderzoek en waren openhartig. Hoewel de aspiranten afzonderlijk van elkaar werden geïnterviewd, vertonen hun ervaringen veel overlap.

Spanningsbronnen
De administratieve werkzaamheden worden als een negatief aspect van het politiewerk ervaren. Een proces-verbaal moet binnen een aantal dagen zijn opgemaakt, maar soms komen de aspiranten door tijdsgebrek hier niet aan toe. Ook als een medewerker aangeeft aan een aantal zaken te moet werken, komt het voor dat hij of zij toch verzocht wordt de straat op te gaan. Er heerst een hoge werkdruk. Hierdoor vindt één van de geïnterviewden het soms lastig om zich thuis van het werk los te maken. De werkdruk went na verloop van tijd wel in zekere mate. Het gevoel heerst dat er sprake is van eenrichtingsverkeer: Medewerkers worden te pas en te onpas ingezet, maar hun verzoeken worden vaak niet ingewilligd.

Op de werkvloer heerst er een open cultuur. Medewerkers weten veel van elkaar en er wordt veel tegen elkaar gezegd. Echter, er zijn ook onderlinge irritaties, bijvoorbeeld over de mate van inzet, de dienstoverdracht en wie met wie op een auto rijdt. Er wordt geroddeld en gepest. Het is belangrijk, zo wordt aangegeven, om in de pas te lopen met anderen. Ook kunnen de verschillende ploegen met elkaar botsen omdat elke ploeg zijn eigen manier ("cultuur") van werken en denken heeft.

De werkzaamheden kunnen emotioneel belastend zijn. Een geïnterviewde vertelt dat hij zijn eerste reanimatie als heftig heeft ervaren. Ook het meeluisteren over de portofoon, bijvoorbeeld bij een schietpartij, kan heftig zijn. Doorgaans is er veel ruimte om over (ernstige) incidenten na te praten. Incidenten worden veelal direct in de auto nabesproken. Bij grote, hevige incidenten vindt er een debriefing plaats op het bureau en is er bedrijfsopvang. Hierbij wordt opgemerkt dat sommige bedrijfsopvangers hier meer werk van maken dan andere bedrijfsopvangers. De één neemt de medewerkers apart, de ander roept op de werkvloer: "Wie heeft er hulp nodig?" De geïnterviewden geven aan dat zij ook met hun klasgenoten en docenten over incidenten kunnen praten.

De mate waarin het toepassen van geweld als stressor wordt ervaren, zo wordt aangegeven, verschilt per individu. Kennis lijkt hierbij een rol te spelen. Een medewerker die de wet goed kent, weet wat hij of zij wel en niet mag doen en kan zelfverzekerd optreden. Ook meent een geïnterviewde dat een aantal medewerkers zich laat leiden door emoties. Sommigen passen hierdoor teveel geweld toe, terwijl anderen compleet verstijven.

De werkzaamheden worden verder als mentaal belastend ervaren. Na een drukke dag voelt men zich moe en leeg. Een geïnterviewde geeft aan dat zij na een dienst veelal op de automatische piloot naar huis gaat en geen zin meer heeft om een gesprek te voeren. De werkzaamheden worden overigens niet als fysiek belastend ervaren.

Tot slot bestaat er frustratie over het strafrecht. Eén geïnterviewde is van mening dat de rechterlijke macht hogere straffen zou mogen opleggen. Daarnaast zou de hoogte van de boetes niet in verhouding staan tot de ernst van het gepleegde strafbare feit. Zo is bijvoorbeeld de boete voor niet handsfree bellen in de auto veel hoger dan de boete voor winkeldiefstal. Hierdoor staan medewerkers niet altijd achter het uitschrijven van een boete.

Energiebronnen

De geïnterviewden beschouwen het werk als afwisselend. Daarnaast ervaren zij ook een zekere mate van vrijheid bij het uitvoeren van de werkzaamheden. De aspiranten gaan de straat op en kunnen binnen bepaalde kaders zelf bepalen wat zij doen. Aan het begin van een dienst weten zij veelal niet wat hen te wachten staat. Zij vinden het leuk dat zij van alles meemaken en dat zij bij veel mensen binnenkomen. Op deze manier krijgen zij een kijkje in het leven van anderen. Een geïnterviewde geeft aan dat dit veel met haar doet en van invloed is op hoe zijzelf in het leven staat.

Het werk wordt ook als spannend ervaren. Bij incidenten, maar ook evenementen, staan medewerkers vooraan. Het behalen van succes wordt als motiverend ervaren. Hierbij kan gedacht worden aan het achtervolgen en het staande houden van een verdachte of het oprollen van een hennepkwekerij en het daarbij aanhouden van een verdachte. Het bieden van een luisterend oor wordt evenzeer als motiverend beschouwd. Het geeft de geïnterviewden voldoening dat zij met hun werkzaamheden burgers kunnen helpen en een bijdrage kunnen leveren aan de maatschappij.

Er is sprake van een hechte band met collega's. Een geïnterviewde geeft aan dat de politie als zijn tweede familie aanvoelt. In de auto worden zowel luchtige als serieuze gesprekken gevoerd, wat de band versterkt. Daarnaast gaan medewerkers binnen een ploeg ook in hun vrije tijd met elkaar om. Zij eten bijvoorbeeld bij elkaar of zij gaan met elkaar op stap. Verder hebben de meeste politiemedewerkers dezelfde houding: "Niet lullen, maar poetsen." Oftewel, de neuzen staan veelal dezelfde kant op. De relatie met leidinggevenden wordt over het algemeen als goed omschreven. Hierbij wordt opgemerkt dat medewerkers die veel boetes uitschrijven sneller in positieve zin opvallen bij leidinggevenden dan medewerkers die minder boetes uitschrijven.

Een geïnterviewde geeft aan dat zij de onregelmatige diensten waardeert. Zij vindt het bijvoorbeeld prettig om op een doordeweekse dag boodschappen te doen. Zij is ook tevreden met wat zij verdient, maar merkt op dat het salaris niet in verhouding staat tot wat medewerkers voor hun kiezen krijgen. Het werk brengt gevaar met zich mee en iedere dag kan er wat gebeuren.

2.2.7 Het algemene beeld

De medewerkers van Noodhulp & Handhaving, Wijkzorg, Opsporing, Intake & Service en Ondersteuning verschillen in hun werkzaamheden, en de positie van aspiranten verschilt weer van die van veelal meer ervaren medewerkers in voornoemde onderdelen. De door de geïnterviewden gerapporteerde spannings- en energiebronnen verschillen dientengevolge eveneens. Er lijken echter ook veel overeenkomsten te zijn.

Spanningsbronnen
Op basis van de gesprekken kan geconcludeerd worden dat het zinvol is om de volgende spanningsbronnen verder te onderzoeken in het vragenlijstonderzoek:

- *Werkdruk*. De meeste medewerkers ervaren een hoge werkdruk.
- *Administratieve belasting*. De hierboven genoemde hoge werkdruk lijkt mede te komen door de vele administratieve handelingen die medewerkers moeten verrichten.
- *Emotionele belasting*. Dit concept heeft betrekking op aspecten als de mate waarin het werk emotioneel belastend is, men persoonlijk wordt geraakt door de dingen waarmee men beroepshalve wordt geconfronteerd, men te maken heeft met lastige personen, en de mate waarin men mensen moet kunnen overtuigen of overreden. De mate waarin de werkzaamheden als emotioneel belastend worden ervaren varieert. Het al dan niet hebben van contact met burgers lijkt hierbij een rol te spelen. Dit geldt ook voor het aantal dienstjaren: jongere medewerkers lijken het werk als minder emotioneel belastend te ervaren dan hun oudere collega's. Een mogelijke verklaring voor dit laatste is de machocultuur die er heerst.
- *Onregelmatige diensten*. Het moeten draaien van wisselende diensten lijkt een zware wissel te trekken op een deel van de medewerkers. Dit geldt met name voor de medewerkers van Noodhulp & Handhaving, Wijkzorg en Opsporing.
- *Onvrede over strafrecht*. Er heerst onvrede onder de medewerkers van Noodhulp & Handhaving, Opsporing en In Opleiding over de straffen die worden opgelegd, in verhouding tot de werkzaamheden die veelal verricht zijn en de zwaarte van het strafbare feit dat is gepleegd. Ook bij de aspiranten wordt dit punt genoemd.
- *Technostress*. Het werken met verschillende, soms verouderde computerprogramma's levert stress op onder het ondersteunend personeel, terwijl het slechte bereik van de portofoons de medewerkers van Noodhulp & Handhaving stress oplevert.
- *Mentale belasting*. De werkzaamheden worden door de medewerkers van Noodhulp & Handhaving en die van Ondersteuning, alsmede door de aspiranten als mentaal belastend ervaren. Het gaat daarbij om aspecten als de

mate waarin het werk veel concentratie vereist, er op veel dingen tegelijkertijd moet worden gelet, en de mate waarin de uitvoerders voortdurend hun aandacht bij hun werk moeten houden.

- *(Sociale) Media.* De traditionele media en de opmars van de sociale media (inclusief de smartphone) worden door de medewerkers van Noodhulp & Handhaving en Opsporing als stressvol ervaren.
- *Toekomstonzekerheid.* Met name onder de medewerkers van Intake & Service en die van Ondersteuning bestaat onzekerheid over hun toekomst door de naderende reorganisatie.
- *Belemmering door anderen en instanties.* De medewerkers van Wijkzorg en die van Opsporing lopen zowel binnen als buiten de politie regelmatig met het hoofd tegen de muur) als zij een burger in nood willen helpen. Hoewel dit onderwerp niet werd genoemd door de medewerkers van Noodhulp & Handhaving, is het goed mogelijk dat dit ook voor hen geldt. Ook zij komen immers vaak in aanraking met hulpbehoevende burgers.
- *Verandering in taak* en *Onduidelijkheid over taak.* De medewerkers van Opsporing en Ondersteuning hebben zo nu en dan te maken met verandering in taken en onduidelijkheid over taken.
- *Werk-privé conflict.* De medewerkers van Wijkzorg en Intake & Service geven aan het werk regelmatig mee naar huis te nemen. Hetzelfde geldt voor de aspiranten. Er is sprake van werk-privé conflict: de aard en eisen van het werk interfereren met het functioneren in de thuissituatie.
- *Toepassen van geweld.* Het moeten toepassen van geweld wordt door de medewerkers van Noodhulp & Handhaving en door de aspiranten als mogelijke spanningsbron genoemd.
- *Pesten op de werkvloer.* De medewerkers van Intake & Service en de aspiranten geven aan dat er soms wordt gepest op de werkvloer.
- *Agressie en intimidatie.* De meningen zijn verdeeld over de negatieve impact van agressie tegen en intimidatie van politiemedewerkers. Het is aannemelijk dat dit afhangt van persoonlijke ervaringen. Ook hier lijkt het al dan niet contact hebben met burgers een rol te spelen.

Energiebronnen
Ook voor de energiebronnen in het werk geldt dat deze verschillen over de onderscheiden onderdelen, maar dat er wel degelijk ook sprake is van overlap. Op basis van de gesprekken lijkt het zinvol om de volgende energiebronnen verder te onderzoeken in het vragenlijstonderzoek:

- *Trots.* In het algemeen kan gesteld worden dat medewerkers trots zijn op het werk dat zij doen. Het merendeel haalt voldoening uit het werk.
- *Het helpen van burgers* en een *bijdrage leveren aan de maatschappij.* Het helpen van burgers en het leveren van een bijdrage aan de maatschappij zijn belangrijke drijfveren voor een groot deel van de geïnterviewden.

- *Afwisseling in het werk* en *autonomie/vrijheid*. De mate waarin afwisseling van werkzaamheden en vrijheid bij het uitvoeren van de verschillende taken ervaren wordt lijkt af te hangen van het onderdeel waarbinnen de medewerkers werkzaam zijn. Hoe meer contact medewerkers met burgers hebben, des te meer afwisseling en vrijheid zij ervaren. Variatie in incidenten zorgt voor een zekere mate van afwisseling op alle afdelingen.
- *Sociale steun van collega's*. In het algemeen heerst er een goede sfeer onder de medewerkers. Voor sommige medewerkers voelt het team zelfs als "familie". Zij zijn er voor elkaar.
- *Sociale steun van leidinggevenden*. De betrokkenheid en ervaren steun van leidinggevenden is beperkt. Hier dient wel bij opgemerkt te worden dat sommige medewerkers dit niet herkennen. Persoonlijke ervaringen, met name in moeilijke tijden, zijn hierop van grote invloed.
- *Uitdaging*. Het werk wordt ook als uitdagend ervaren. Dit wordt expliciet genoemd door de wijkagenten, maar lijkt ook van toepassing te zijn op de medewerkers van Noodhulp & Handhaving en van Opsporing.
- *Arousal*. De medewerkers van Noodhulp & Handhaving en de aspiranten geven aan dat zij de spannende situaties die het werk met zich meebrengt als een positief aspect van het werk zien.
- *Inspraak*. Desgevraagd komt de mate van inspraak aan bod. De medewerkers hebben doorgaans het gevoel dat zij dingen bespreekbaar kunnen maken, maar zij betwijfelen of er ook daadwerkelijk iets mee wordt gedaan. Dit lijkt echter geen stressfactor te zijn.
- *Leer- en ontwikkelingsmogelijkheden*. Op het aanbod van cursussen wordt afwisselend gereageerd. Normaal gesproken is dit een factor die positief is gerelateerd aan het welzijn van werknemers. In de context van de politieorganisatie lijken de mogelijkheden om door te groeien echter als gering te worden beschouwd.

2.3 Focusgroepen

In aanvulling op de hierboven beschreven gesprekken met politieambtenaren binnen de verschillende onderdelen zijn in oktober 2012 twee aanvullende focusgroepen georganiseerd. Deze focusgroepen dienden om meer inzicht te verkrijgen in de spannings- en energiebronnen die medewerkers ervaren tijdens hun werkzaamheden. Tijdens de eerder beschreven interviews kregen de hoofdprocessen van het politiewerk uitvoerig aandacht. In deze focusgroepen werd groepsgewijze meer de diepte in gegaan door met de deelnemers een aantal zaken in meer detail te bespreken.

Elke focusgroep werd door drie medewerkers bijgewoond. De zes medewerkers werkten bij verschillende korpsen en een deel was werkzaam binnen een speciaal programma. Dit draagt bij aan de representativiteit van onze onderzoeksgroep.

De medewerkers namen enthousiast deel aan de focusgroepen. Zij waren zeer gemotiveerd om mee te helpen aan het onderzoek. De relatief geringe groepsgrootte droeg bij aan een vertrouwelijk sfeer waarin de medewerkers openhartig waren. Iedereen heeft bijgedragen aan de discussie waarin meningen werden gedeeld en soms verschilden. Twee vragen stonden tijdens de focusgroepen centraal:

- Welke spanningsbronnen komen medewerkers tegen in het werk?
- Welke energiebronnen komen medewerkers tegen in het werk?

2.3.1 Spanningsbronnen

In de focusgroepen kwamen verschillende stressoren naar voren. Zo rapporteerden de deelnemers een hoge werkdruk. Het aantal medewerkers in verhouding tot de hoeveelheid werk die verricht moet worden is afgenomen en schiet tekort. Daar komt bij dat de kerntaken van de politie vaak onduidelijk zijn. Burgers gaan bijvoorbeeld met gevonden voorwerpen naar de politie, terwijl het inzamelen van gevonden voorwerpen een taak is van de gemeenten. Een ander voorbeeld is het instellen en handhaven van een huisverbod. Dit is eveneens een taak van de gemeenten, maar wordt ook door de politie opgepakt.

Er heerst roosterdruk: De roosters moeten gedraaid worden op basis van een beperkt aantal mensen. Acht weken van tevoren kunnen medewerkers hun wensen indienen. Deze worden al dan niet gehonoreerd. Vier weken van tevoren worden de rustdagen aan de medewerkers bekend gemaakt. Eén week van tevoren worden de roosters vastgesteld. Er is dus een zekere mate van onvoorspelbaarheid die, zo geven de aanwezigen aan, van invloed is op het privéleven van medewerkers. Een heikel punt bij het roosteren zijn bijvoorbeeld evenementen die op het laatste ogenblik georganiseerd worden en vereisen dat de planningen omgegooid worden.

Het draaien van nachtdiensten wordt door sommigen als een stressvolle factor ervaren en door anderen weer niet. De leeftijd van medewerkers lijkt hierin een rol te spelen. Het draaien van nooddiensten lijkt in vergelijking met de nachtdiensten een grotere stressor te zijn. Het heeft een grote impact op de vrijetijdsbesteding van medewerkers. Zo blijven zij dicht bij huis als zij nooddienst hebben. Daarenboven hebben medewerkers doorgaans het gevoel dat van hen verwacht wordt dat zij 24 uur per dag voor hun collega's bereikbaar zijn. Er is sprake van werk-thuis interferentie. Ook de volgorde van diensten kan als vervelend worden ervaren: Een ochtenddienst na een nachtdienst valt in het algemeen zwaar. Over het maximale aantal uren dat medewerkers mogen worden ingezet lopen de meningen uiteen. De één is van mening dat een limiet niet past bij de werkzaamheden van (sommige) medewerkers. Een ander spreekt haar waardering uit voor de sturing op niet te lange dagen: Te lange dagen hebben een negatief effect op de gezondheid.

Een ander heikel punt is het samenstellen van teams. De verhouding tussen ervaren en minder ervaren medewerkers op straat is soms uit balans. Dit wordt mede veroorzaakt door het onderling ruilen van diensten. Een dergelijke disbalans wordt, zowel door ervaren als onervaren medewerkers, als vervelend ervaren. Dit geldt met name bij ernstige incidenten.

De kennis en kunde van medewerkers wordt niet optimaal ingezet. Een medewerker wordt bijvoorbeeld op cursus gestuurd om zijn rijbewijs voor de Mobiele Eenheid te halen, terwijl een andere medewerker over een dergelijk rijbewijs beschikt en beschikbaar is. Ook hebben de aanwezigen het gevoel dat de vele procedures en regels, en de hiërarchie binnen de politie professionaliteit in de weg staan. Een richtlijn is bijvoorbeeld dat medewerkers niet meer dan 20 kilometer per uur sneller mogen rijden dan het overige verkeer. Deze richtlijn wordt als beperkend ervaren. Medewerkers zijn initiatiefrijk en bevlogen, zo wordt aangegeven, maar deze eigenschappen worden door de vele procedures en regels, en de hiërarchie afgestompt. De procedures worden overigens constant vernieuwd. De vernieuwingen worden meegedeeld via het internet en van medewerkers wordt verwacht dat zij de vernieuwingen bijhouden. Dit wordt als eigen verantwoordelijkheid gezien. Het constant vernieuwen van procedures kan voor taakonduidelijkheid zorgen.

Het ontbreken van een ploegensysteem wordt als een stressveroorzakende factor beschouwd. Op sommige bureaus wordt nog wel met teams gewerkt, maar op andere bureaus is ook daar geen sprake meer van. Medewerkers die niet in ploegen of teams werken weten minder goed wat zijn aan hun collega's hebben. Zij weten niet wat de sterke en minder sterke eigenschappen van hun collega's zijn. Dit kan gevaarlijk zijn in geval van noodsituaties. Daarnaast is de aanrijtijd voor back-up lang, vooral in buitengebieden. Ook dit kan gevaarlijk zijn in geval van noodsituaties.

De medewerkers hekelen de administratieve (af)handelingen die bij hun werkzaamheden komen kijken. De computersystemen (BPS, BHV en BVCM) waar zij mee moeten werken zijn weinig gebruiksvriendelijk. Medewerkers moeten niet alleen veel, maar soms ook dubbele administratieve handelingen verrichten. Hierdoor hebben zij het gevoel overbodig uitgebreid te moeten rapporteren en gehinderd te worden bij het uitvoeren van hun werkzaamheden. Het bijhouden van cijfers, het zetten van "vinkjes" en het invullen van procescodes voor de administratie van prestatie-uitkomsten zijn frustrerend, omdat ze niet lijken bij te dragen aan de feitelijke veiligheid "op straat". Agenten zijn doeners, zo wordt aangegeven, en de hoeveelheid administratieve handelingen die zij moeten uitvoeren staat niet in verhouding tot de hoeveelheid werk "op straat". Tegelijkertijd erkennen de medewerkers ook dat het belangrijk is om toestemming te krijgen voor het verrichten van bepaalde handelingen en om achteraf verantwoording af te leggen. Daarnaast is de ICT *an sich* een bron van stress. Computers lopen bijvoorbeeld vast als er meerdere computerprogramma's tegelijkertijd openstaan. Daarnaast zijn sommige computerprogramma's verouderd.

Het werk wordt als emotioneel belastend ervaren bij ernstige incidenten. Aangegeven wordt dat de één beter met ernstige incidenten weet om te gaan dan de ander. De emotioneel belastende situaties zijn in verloop van tijd beter bespreekbaar geworden. Er is meer ruimte gekomen om gevoelens te uiten. De macho- en schaamtecultuur is in vergelijking met circa 10 jaar geleden in sterkte afgenomen, maar is nog wel aanwezig. Een medewerker merkt bijvoorbeeld op dat de mogelijkheid om gevoelens te bespreken soms met teveel nadruk en op een ietwat minachtende manier wordt aangegeven door leidinggevenden, zodat het medewerkers afschrikt. Ook zijn er leidinggevenden die deze mogelijkheid niet geven of aankaarten. Het melden van psychische klachten naar aanleiding van een incident wordt nog steeds veroordeeld. Er wordt dan een stempel op de medewerker gedrukt. Om deze reden wachten medewerkers redelijk lang met het melden van hun klachten. Een andere reden hiervoor is dat medewerkers erg betrokken zijn bij hun werk en gepassioneerd zijn voor het werk, wat maakt dat zij ondanks de klachten doorwerken. De machocultuur wordt overigens ook als functioneel gezien bij het verwerken van incidenten: Het helpt met relativeren. In het kader van emotionele belasting, komt ook vermijdingsgedrag op straat ter sprake. Dikwijls is dit het gevolg van traumatische ervaringen. Medewerkers kijken de andere kant op of zorgen ervoor dat zij niet als eerste bij een melding aankomen.

Het gebruik van geweld wordt door sommigen als stressor ervaren en door anderen weer niet. Ook om het gebruik van geweld te voorkomen, kan het gebeuren dat medewerkers ervoor zorgen dat zij later dan collega's bij een incident aankomen. Een medewerker geeft aan dat er onprofessioneel omgegaan wordt met het trainen en toetsen van geweldgebruik. Men is voorzichtig en het sluit niet aan bij de realiteit. Dit werkt angst om geweld te gebruiken in de hand. Ook de administratieve beslommeringen die gepaard gaan met het gebruik van geweld houden medewerkers tegen om adequaat geweld te gebruiken. Er wordt aangegeven dat aspiranten in het verleden werden ontmoedigd om geweld te gebruiken. Tegelijkertijd zijn er medewerkers die veelvuldig geweld gebruiken. Dit wordt enigszins verheerlijkt. Volgens de leidinggevenden, zo wordt aangegeven, zijn zij degenen die vooraan staan als er problemen zijn. De aanwezigen plaatsen daar hun vraagtekens bij.

Het werk wordt als mentaal belastend ervaren. Hierbij wordt opgemerkt dat dit ook afhangt van hoe serieus een medewerker in het werk staat. Als het werk serieus wordt genomen dan worden de cognitieve functies, zoals het aandachtsvermogen, meer belast. Agenten zijn 24 uur per dag agent, oftewel zij zijn 24 uur per dag alert. Ervaring zorgt er op den duur overigens wel voor dat de mentale belasting wat afneemt, maar bij veranderingen, zoals het wisselen van bureau of functie, neemt deze weer toe. Leidinggevenden, zo wordt aangegeven, hebben vanwege de hoge werkdruk en het vele bureauwerk ook een hoge mentale belasting.

Het werk wordt in het algemeen niet als fysiek belastend ervaren. De Integrale Beroepstraining (IBT), en in het bijzonder de fitheidstest, levert sommige collega's echter wel stress op.

Het strafrecht wordt als een negatief aspect van het werk beschouwd. Er moet veel werk worden verzet om een zaak bij het OM te krijgen. Het OM pakt voor het gevoel van de aanwezigen vaak niet door. Er heerst ook ontevredenheid over de rechterlijke macht. Rechters zouden geen beeld hebben van de realiteit met als gevolg dat zij de plank soms misslaan. De straffen die zij uitdelen zijn, naar mening van de medewerkers, vaak mild. Dit geldt in het bijzonder voor straffen die worden uitgedeeld (*als* deze worden uitgedeeld) naar aanleiding van het beledigen van en agressie en geweld tegen politiemedewerkers. Er wordt overigens opgemerkt dat sommige medewerkers genuanceerder denken en milder zijn over het strafrecht. Daarnaast is er variatie in de manier waarop zaken worden afgehandeld. Terugkoppeling blijft vaak uit. Zo wordt het opleggen van een strafrechtelijk stadionverbod niet gecommuniceerd aan de verantwoordelijke politiemedewerker. Verder bestaat er ontevredenheid over de hoogte van boetes. Zo wordt de hoogte van verkeersboetes als disproportioneel hoog ervaren als gekeken wordt naar de verkeersovertredingen die gemaakt worden en naar de hoogte van boetes voor andere strafbare feiten, zoals winkeldiefstal. Dit heeft als gevolg dat medewerkers minder gemotiveerd zijn om boetes uit te schrijven.

Er wordt een gebrek aan waardering ervaren binnen de politie. Als de successen die worden behaald niet spectaculair zijn, zoals het bieden van goede ondersteuning, wordt er weinig aandacht aan besteed. Dit wordt toegedicht aan de heersende cultuur binnen de politie. Ook wordt de salariëring als onder de maat gezien. Gekscherend wordt gezegd dat de secretaresses in Den Haag meer verdienen. Daarnaast wordt er onvoldoende waardering en respect van burgers ervaren. Wanneer sommige burgers politiemedewerkers op straat tegenkomen, beginnen zij "gek" te doen. Wanneer burgers staande worden gehouden, wordt er bijvoorbeeld soms geroepen: "Ga boeven vangen". Ook worden medewerkers uitgescholden. Agressie en intimidatie zijn dan ook een stressor, maar de mate waarin deze aspecten als stressor worden ervaren verschilt per individu. Een aanwezige plaatst hierbij als kanttekening dat de inadequate verschijning en het inadequaat optreden van sommige medewerkers respect ook in de weg staan.

De sociale media worden niet alleen voor politiemedewerkers zelf maar ook voor het topmanagement en het OM als stressor genoemd. Zo worden incidenten veelal vertekend weergegeven ten nadele van politiemedewerkers en moeten het topmanagement en het OM op de incidenten reageren. De mate waarin de sociale media als stressveroorzakende bron wordt beschouwd, zo wordt aangegeven, verschilt per persoon en hangt onder andere af van iemands "geweten" bij een incident. Daarnaast wordt aangegeven dat politiemedewerkers zich aan allerlei richtlijnen en procedures moeten houden, terwijl de sociale media zonder

beperkingen nieuws naar buiten kunnen brengen en in dat opzicht de politie "inhalen". De medewerkers zien overigens ook de positieve kant van de opmars van de sociale media. De sociale media kunnen medewerkers ook helpen bij het uitvoeren van hun werkzaamheden. Door de vele opnamen die soms bij incidenten worden gemaakt, kunnen zij daders gemakkelijker opsporen.

Tot slot wordt de aanstaande reorganisatie (die begin 2013 zal worden doorgevoerd) als een stressveroorzakende factor ervaren. Door de reorganisatie zal bijvoorbeeld het aantal leidinggevenden afnemen en zullen teams worden samengevoegd. Hierdoor heerst er onzekerheid bij medewerkers. De communicatie over de aankomende veranderingen wordt als wisselend ervaren. Sommige aanwezigen zijn van mening, dat dit zowel de verantwoordelijkheid is van leidinggevenden als van de medewerkers zelf. Zo zouden medewerkers ook zelf initiatief kunnen nemen om informatie over de reorganisatie op te zoeken. De aanwezigen zien ook voordelen in de reorganisatie. Zo werkten de regiokorpsen voorheen met verschillende systemen en wordt er nu met één systeem gewerkt (BVH).

2.3.2 Energiebronnen

In de focusgroepen worden ook verschillende motivatoren aangedragen. Het helpen van burgers en het bestrijden van misdaad worden door de medewerkers als zeer motiverend ervaren. De politie neemt zijn verantwoordelijkheid in noodsituaties en levert een nuttige bijdrage aan een veilige samenleving. Succesvol optreden en het succesvol afronden van een zaak geven voldoening.

Het werk wordt als afwisselend ervaren. Aan het begin van een dienst weet men veelal niet hoe de dienst er precies uit gaat zien. Het werk wordt ook als spannend ervaren. Van medewerkers op straat wordt bijvoorbeeld verwacht dat zij actie ondernemen, wat energie geeft. Dit laatste lijkt vooral voor relatief jonge medewerkers te gelden. Ook wordt het werken in burger als motiverend ervaren. In burger kunnen medewerkers mensen gemakkelijker op heterdaad betrappen. Bovendien worden medewerkers ingezet tijdens evenementen en op feestdagen, zoals Koninginnedag. Zij staan dan veelal vooraan, wat door menigeen als leuk wordt beschouwd.

Bij het uitvoeren van de werkzaamheden wordt vrijheid ervaren. De mate waarin vrijheid wordt ervaren, wordt onder andere beïnvloed door het onderdeel waarbinnen medewerkers werkzaam zijn. Wijkagenten hebben bijvoorbeeld veel vrijheid. Tijdens een werkdag besteedt een wijkagent gemiddeld 1 à 2 uur aan het uitvoeren van een concrete opdracht, de rest van de tijd is in enigermate zelf in te vullen. Leidinggevenden hebben echter weinig vrijheid. Verder wordt er door de aanwezigen aangegeven, dat er behoefte is aan meer bevoegdheden. Voor veel handelingen die medewerkers willen verrichten, moeten zij eerst toestemming vragen.

Het contact met collega's wordt als motiverend ervaren. Medewerkers hebben doorgaans veel aandacht voor elkaar. Er wordt bijvoorbeeld aan elkaar gedacht met verjaardagen en geboorten van kinderen. De kameraadschap die er bestaat helpt de medewerkers ook bij het omgaan met ernstige incidenten. Zij hebben dan veel steun aan elkaar. Groepstrainingen met het team worden positief ontvangen. Verder wordt er aangegeven, dat er competitie bestaat onder de medewerkers. Op sportdagen komt dit bijvoorbeeld duidelijk naar voren: Dan doet iedereen zijn best om te winnen. Een gezonde strijd wordt als motiverend gezien. Echter, een strijd die voortkomt uit carrièrezucht, wordt als mogelijke stressor bestempeld.

De steun die ervaren wordt van leidinggevenden varieert. Dit wordt toegedicht aan de leiderschapsstijl van leidinggevenden. Er wordt aangegeven, dat leidinggevenden veelal in beslag worden genomen door administratieve werkzaamheden waardoor zij weinig zicht op het team hebben. De administratieve werkzaamheden laten weinig ruimte over voor betrokkenheid en het uiten van waardering. Complimenten worden op sommige afdelingen niet gegeven. Successen worden op sommige afdelingen gevierd, maar op andere afdelingen weer niet. Binnen sommige bureaus wordt er aan bewust belonen gedaan: Aan het einde van het jaar wordt bijvoorbeeld een medewerker in het zonnetje gezet. Dit kan echter ook fout uitpakken, als de keuze voor de desbetreffende medewerker niet wordt gesteund. Ook komt het voor dat erkenning voor het geleverde werk naar andere units, zoals de recherche, of naar de leidinggevenden gaat. Daarnaast hebben de medewerkers het idee dat de carrière van leidinggevenden veelal belangrijk is: Alles wat hun status en positie kan schaden, wordt geweerd. Men wordt genadeloos afgerekend op "smetjes". Leidinggevenden kunnen medewerkers hard afrekenen op hun daden. Medewerkers moeten op straat doorgaans beslissingen nemen in een split second. Achteraf moeten zij verantwoording afleggen en wordt de vraag gesteld of zij goed gehandeld hebben. Er wordt getwijfeld aan de kwalificatie en ervaring van leidinggevenden.

De hoeveelheid inspraak die medewerkers ervaren is gering. Wel zijn de medewerkers van mening dat de hoeveelheid inspraak de laatste jaren is toegenomen en dat deze afhankelijk is van de leidinggevenden.

Het werk wordt als uitdagend ervaren. Volgens de aanwezigen geldt dit vooral voor medewerkers die zich willen ontwikkelen en initiatief tonen. Voor deze medewerkers zijn er ook voldoende ontwikkelingsmogelijkheden. Zij kunnen bijvoorbeeld van Handhaving & Noodhulp doorstromen naar Opsporing. Het verschilt per medewerker in hoeverre zij cursussen kunnen en mogen volgen. De cursussen dienen werkgerelateerd te zijn. Cursussen om persoonlijke vaardigheden te verbeteren hebben minder vaak doorgang. Daarnaast lijkt ook het onderdeel waar de medewerkers werkzaam zijn van invloed. Er wordt gezegd dat wijkagenten meer opleiding krijgen dan de andere medewerkers van Handhaving & Noodhulp, wat als oneerlijk ervaren wordt. Het volgen van cursussen en trainingen wordt als prettig ervaren.

Het hebben van onregelmatige werktijden wordt door sommige medewerkers ook als prettig ervaren. Zij geven bijvoorbeeld aan dat het fijn is om af en toe op een doordeweekse dag vrij te zijn, terwijl het gros dan aan het werk is. Medewerkers zijn in zekere mate vrij in het bepalen van hun werktijden en dagen. Zij kunnen immers vooraf aangeven wanneer zij graag vrij willen zijn. Bij sommige onderdelen, zoals Noodhulp & Handhaving, is dit lastiger. Hierin spelen de incidenten die zich voordoen een grote rol. Tegelijkertijd wordt erkend, dat onregelmatige werktijden een negatief effect hebben op de gezondheid.

De aanwezigen zijn tevreden over de arbeidsomstandigheden. Zo is de reisafstand veelal kort en is er baangarantie. Ook zijn zij te spreken over de materialen, zoals de auto's en de kogelwerende vesten. Deze zijn in verloop van tijd verbeterd.

Tot slot wordt aangegeven, dat medewerkers minder trots zijn dan vroeger. Werken bij de politie is een baan geworden, terwijl het voorheen als een roeping werd gezien. Desalniettemin zijn de aanwezigen nog steeds trots op het uniform, de werkzaamheden die zij verrichten, de resultaten die zij behalen en hun collega's.

2.3.3 Verdere opmerkingen

Aangegeven wordt dat de organisatorische stressoren meer stress opleveren dan de ernstige incidenten die medewerkers meemaken. Daarnaast wordt aangegeven dat *werk*druk en *rooster*druk vaak door elkaar gehaald worden, maar dat ze feitelijk twee van elkaar te onderscheiden stressoren zijn. Tot slot wordt (refererend aan de nog uit te voeren deelstudie 2) aangegeven dat er bij de politie veel belang geacht wordt aan anonimiteit. Zo worden demografische gegevens, zoals geslacht, leeftijd, regiokorps, en functie, veelal niet ingevuld omdat medewerkers bang zijn dat met deze gegevens hun identiteit toch te herleiden is.

2.3.4 Het algemene beeld

Stressoren
De stressoren die in de focusgroepen naar voren zijn gekomen overlappen grotendeels met de stressoren die tijdens het bezoek aan de bureaus naar voren zijn gekomen. De aanwezigen brachten de volgende spanningsbronnen onder de aandacht:

- *Werkdruk;*
- *Administratieve belasting;*
- *Emotionele belasting;*
- *Agressie en intimidatie;*
- *Onregelmatige diensten;*
- *Onvrede over strafrecht;*
- *Technostress;*
- *Mentale belasting;*
- *Omgang met (Sociale) Media;*
- *Toekomstonzekerheid;*
- *Verandering in taak;*
- *Onduidelijkheid over taak;*
- *Werk en privé conflict;* en
- *Toepassen van geweld.*

Belemmering door anderen en instanties binnen dan wel buiten de politie, en *pesten door collega's* werden niet tijdens de focusgroepen genoemd. Een mogelijke verklaring voor het eerstgenoemde is dat tijdens het bezoek aan de bureaus met politiemedewerkers gesproken is die werkzaam zijn binnen de hoofdprocessen, terwijl de aanwezigen in de focusgroepen veelal werkzaam zijn binnen speciale programma's. Een mogelijke verklaring voor het laatstgenoemde is dat tijdens de bezoeken aan de bureaus ook individuele gesprekken zijn gevoerd en tijdens de focusgroepen alleen groepsgesprekken. Het gebrek aan privacy tijdens deze groepsgesprekken zou ervoor gezorgd kunnen hebben dat gevoelige onderwerpen (zoals het pesten door collega's) minder gemakkelijk genoemd konden worden.

Aanvullend noemden de aanwezigen de volgende spanningsbronnen:

- *Roosterdruk;*
- *Bekendheid met collega's;* en
- *Professionaliteit (het inzetten van kennis en kunde).*

Energiebronnen
De motivatoren die in de focusgroepen naar voren zijn gekomen komen bijna geheel overeen met de motivatoren die tijdens het bezoek aan de bureaus naar voren zijn gekomen. De aanwezigen brachten de volgende energiebronnen naar voren:

- *Trots;*
- *Het helpen van burgers en een bijdrage leveren aan de maatschappij;*
- *Afwisseling in het werk;*
- *Autonomie;*
- *Sociale steun van collega's;*
- *Sociale steun van leidinggevenden;*
- *Uitdaging;*
- *Arousal;*
- *Inspraak;* en
- *Leer- en ontwikkelingsmogelijkheden.*

Deze opsomming vulden zij aan met:

- *Arbeidsomstandigheden;* en
- *Beloning.*

Op basis van de overlap met de resultaten van de interviews (§2.3) en de aanvullingen daarop kan geconcludeerd worden dat er een goed beeld is ontstaan van de spanningsbronnen en energiebronnen die een rol spelen binnen het politiewerk.

2.4 Conclusies

Deelstudie 1 beoogde een inventarisatie te bieden van de bronnen van spanning en energie die een rol kunnen spelen in het werk van politiemedewerkers. Op deze manier hoopten we tot een beredeneerde keuze te komen voor een goede combinatie van relevante generieke en politiespecifieke schalen voor de in deelstudie 2 af te nemen kwantitatieve vragenlijst. Geconcludeerd kan worden dat de hierboven gerapporteerde informatie van grote waarde is voor het vragenlijstonderzoek, in de zin dat deze sturend is voor de keuze van de in deelstudie 2 te meten spannings- en energiebronnen.

Een kanttekening bij deelstudie 1 is dat er met een relatief beperkt aantal politiemedewerkers is gesproken. De verslaglegging weerspiegelt de ervaringen van deze medewerkers. Hoewel zij veelal dezelfde mening deelden, waren de meningen soms ook verdeeld. Dit kwam bijvoorbeeld naar voren bij de ervaren betrokkenheid en steun van leidinggevenden. Sommigen vonden deze tekortschieten, terwijl anderen juist zeer positief waren over deze aspecten. Daarnaast was het voor de medewerkers gemakkelijker om bronnen van stress en spanning te noemen dan om energiebronnen en motiverende aspecten van hun werk te noemen. Dit betekent echter niet dat zij ontevreden zijn met hun baan. In tegendeel, de medewerkers met wie gesproken werd zijn allen trots op de werkzaamheden die zij verrichten. Deze disbalans weerspiegelt de neiging van mensen om meer oog te hebben voor negatieve aspecten dan voor positieve aspecten (Hobfoll, 2001).

De energiebronnen "het helpen van burgers" en "een bijdrage leveren aan de maatschappij" zijn vertaald naar de energiebron "betekenisvolheid van het werk". De energiebronnen "trots" en "uitdaging" overlappen met het concept "toewijding". Toewijding is, naast vitaliteit en absorptie, een dimensie van het begrip bevlogenheid en betreft een sterke betrokkenheid bij het werk en een toestand waarin het werk als nuttig en zinvol wordt ervaren, inspirerend en uitdagend is, en gevoelens van trots en enthousiasme oproept (Schaufeli & Bakker, 2013). In deelstudie 2 wordt de bevlogenheid van politiemedewerkers onderzocht, zodat er geen noodzaak is om de energiebronnen "trots" en "uitdaging" apart op te nemen. Verder kwam de energiebron "inspraak" uitsluitend ter sprake als de onderzoekster hier specifiek naar vroeg. Zoals uit de rapportage blijkt, speelt (gebrek aan) inspraak geen prominente rol als spannings- of energiebron. Dit laatste geldt ook voor de arbeidsomstandigheden. De potentiële energiebronnen "inspraak" en "arbeidsomstandigheden" zullen daarom niet in deelstudie 2 bevraagd worden. Tabel 2.1 laat zien welke spannings- en energiebronnen in de vragenlijst van deelstudie 2 werden opgenomen. Bijlage B presenteert de concepten zoals die werden gemeten in de uiteindelijke vragenlijst.

Tabel 2.1 Spannings- en energiebronnen die in deelstudie 2 worden gemeten

Spanningsbronnen	*Energiebronnen*
• Werkdruk; • (Sociale) Media; • Emotionele belasting; • Verandering in taak; • Onvrede over strafmaat; • Technostress; • Mentale belasting; • Administratieve belasting/Bureaucratie; • Onzekerheid over de toekomst; • Belemmering door anderen en instanties; • Professionaliteit; • Roosterdruk/Wisselende diensten; • Onduidelijkheid over taak; • Werk-privéconflict (mate waarin werk en privé interfereren); • Bekendheid met sterke en zwakke punten van collega's; • Agressie van en intimidatie door burgers; • Pesten op de werkvloer.	• Betekenisvolheid van het werk; • Afwisseling in het werk; • Autonomie/vrijheid in het werk; • Steun van collega's; • Steun van leidinggevenden; • Beloning; • Arousal; • Leer- en ontwikkelings-mogelijkheden; • Feedback.

3. Deelstudie 2: De psychosociale gezondheid van politieambtenaren

De twee doelen van het onderhavige onderzoek (hoofdstuk 1) waren respectievelijk (i) het verkrijgen van kennis over de staat van de psychosociale gezondheid van politieambtenaren, en (ii) het verkrijgen van kennis over de aspecten die deze gezondheid in positieve of negatieve zin beïnvloeden. Voortbouwend op de in deelstudie 1 samengestelde vragenlijst worden in deelstudie 2 de bij deze doelstellingen behorende vraagstellingen beantwoord middels een grootschalig kwantitatief vragenlijstonderzoek. Hieronder wordt eerst een overzicht en methodologische verantwoording van deelstudie 2 gegeven (§3.1). In §3.2 wordt een beschrijving gegeven van achtereenvolgens de psychosociale gezondheid van politieambtenaren (§3.2.1), de spanningsbronnen in hun werk (§3.2.2), de energiebronnen in hun werk (§3.2.3), en de persoonlijke hulpbronnen die zij tot hun beschikking hebben. In hoofdstuk 4 wordt ingegaan op de relaties tussen enerzijds de spannings- en energiebronnen, en anderzijds de onderscheiden indicatoren van psychosociale gezondheid.

3.1 Overzicht van deelstudie 2

In deelstudie 1 werd een vragenlijst samengesteld die beoogde zowel indicatoren van het psychosociale welzijn van politieambtenaren in kaart te brengen, als mogelijke werk- en persoonsgebonden antecedenten (spannings- en energiebronnen, en persoonlijke hulpbronnen) op te sporen. Deze vragenlijst (die is opgenomen in bijlage B) werd uitgezet bij een groot aantal Nederlandse politieambtenaren. In deze paragraaf geven we een overzicht van de manier waarop dit kwantitatieve survey-onderzoek is opgezet en uitgevoerd.

3.1.1 Opzet en uitvoering van het onderzoek

Tot de *doelpopulatie* van het vragenlijstonderzoek behoren *alle* medewerkers binnen de politie. Met andere woorden, de doelpopulatie betreft alle medewerkers binnen de verschillende taakgebieden en met verschillende rangen (inclusief ATP) die in december 2012 in dienst van de politie waren. Tot de doelpopulatie worden ook de medewerkers gerekend die tijdens het vragenlijstonderzoek volledig of gedeeltelijk afwezig waren door ziekte. Het *steekproefkader* voor het vragenlijstonderzoek is een selectie uit het PolBis-bestand dat in beheer is van het Ministerie van Veiligheid en Justitie. Dit geanonimiseerde bestand bevat gegevens van alle medewerkers die binnen de politie werkzaam zijn en wordt elk half jaar bijgewerkt. Het bestand waaruit de steekproef is getrokken is voor het laatst bijgewerkt op 30 juni 2012. Dit betekent dat medewerkers die na deze datum in dienst zijn getreden bij de politie om praktische redenen van deelname aan het onderzoek waren uitgesloten.

Steekproefomvang
De steekproefomvang is bepaald aan de hand van een poweranalyse (AMC, 2000). Deze analyse geeft aan hoeveel participanten nodig zijn om een in de populatie aanwezig verschil tussen groepen (bijvoorbeeld leidinggevenden en aspiranten) op te kunnen sporen. Om een in de populatie aanwezig "gemiddeld" verschil ($D = .50$) tussen twee groepen met 95% zekerheid te kunnen ontdekken, dient elke onderscheiden groep binnen de steekproef minstens 176 participanten te bevatten (Cohen, 1988; Faul, Erdfelder, Lang & Buchner, 2007). Om statistisch voldoende onderscheid te kunnen maken tussen de 6 taakgebieden (inclusief aspiranten) was het dus gewenst dat ten minste (6 × 176 =) 1,056 politiemedewerkers aan het vragenlijstonderzoek zouden deelnemen. Echter, ervaring leert dat niet alle medewerkers die worden uitgenodigd voor deelname aan een vragenlijstonderzoek ook daadwerkelijk daaraan deelnemen. Wanneer er geen sterke prikkels zijn om deel te nemen aan onderzoek (zoals een financiële beloning), kan verwacht worden dat circa 50% van de uitgenodigde medewerkers uitvalt (Baruch & Holtom, 2008). Om een onderzoeksgroep van 1,056 deelnemers te realiseren, zouden dus ten minste 2,112 medewerkers moeten worden benaderd.

Omdat ten tijde van de start van het onderzoek (medio 2012) de mogelijkheid bestond dat het vragenlijstonderzoek zou worden uitgebreid met een vervolgmeting in 2014 en niet alle deelnemers tijdens de eerste meting van een onderzoek ook deelnemen aan een vervolgmeting (de uitval kan gemakkelijk 50% bedragen; Taris, in druk), werd het aantal te benaderen medewerkers met factor 2 vermenigvuldigd en werden er in totaal 4,224 medewerkers ingeloot.

Steekproeftrekking: Stratificatie
Bij het trekken van de steekproef is de benodigde steekproefomvang van 176 participanten per taakgebied als uitgangspunt genomen. Echter, in de doelpopulatie is het aantal medewerkers onevenredig verdeeld over de taakgebieden (zie tabel 3.1). Het merendeel van de medewerkers werkt binnen het taakgebied Handhaving & Noodhulp, terwijl maar een klein aantal medewerkers binnen het taakgebied Leiding werkzaam is. Deze laatste groep is dermate klein dat ervoor gekozen is om alle medewerkers binnen dit taakgebied uit te nodigen voor deelname aan het vragenlijstonderzoek. Rekening houdend met de verwachte nonrespons en een eventuele vervolgmeting, werd binnen de taakgebieden Handhaving & Noodhulp, Opsporing, Intake & Service, Ondersteuning en In Opleiding een gelijk aantal medewerkers willekeurig ingeloot. Er is dus sprake van een gestratificeerde steekproef.

Tabel 3.1 Steekproeftrekking

Taakgebied	*Aantal in populatie*	*Aantal ingeloot*	*Beoogde N op meting 1*	*Beoogde N op meting 2*
Leiding	319	319	160	80
Handhaving & Noodhulp	27315	781	391	195
Opsporing	8305	781	391	195
Intake & Service	3374	781	391	195
Ondersteuning	6975	781	391	195
In Opleiding	4996	781	391	195
Totaal	51284	4224	391	195

3.1.2 Wijze van dataverzameling

Het PolBis-bestand is een geanonimiseerd bestand. Het bevat allerlei demografische gegevens over individuele politiemedewerkers (zoals taakgebied en korps), maar deze gegevens zijn gekoppeld aan een zogenaamd PolBis-nummer en niet aan direct tot personen te herleiden gegevens (zoals naam). De link tussen het PolBis-nummer en wel direct tot personen te herleiden gegevens (zoals naam en adresinformatie) kan alleen op korpsniveau worden gelegd. Voor het identificeren van de via het PolBis-nummer ingelote medewerkers was samenwerking met de voormalige regiokorpsen dus van essentieel belang.

Het Ministerie van Veiligheid en Justitie heeft de korpsleidingen daarom per brief geïnformeerd over het onderzoek en hen gevraagd om de ingelote medewerkers aan de hand van het PolBis-nummer te identificeren. In totaal hebben 20 regiokorpsen de contactgegevens van de ingelote medewerkers aan de Universiteit Utrecht beschikbaar gesteld. De Universiteit Utrecht heeft deze gegevens uitsluitend gebruikt om de ingelote medewerkers persoonlijk (via hun emailadres) te benaderen voor deelname aan het vragenlijstonderzoek. Na afronding van de gegevensverzameling van het vragenlijstonderzoek zijn deze contactgegevens door de Universiteit Utrecht vernietigd, zodat de gegevens niet meer te herleiden zijn tot individuele respondenten. Daarnaast hebben 4 voormalige regiokorpsen (Gelderland-Zuid, Noord-Holland Noord, Zaanstreek-Waterland en Kennemerland) de ingelote medewerkers namens de Universiteit Utrecht benaderd. Eén regiokorps en het KLPD hebben niet aan het vragenlijstonderzoek meegewerkt. Omdat het slechts twee van de in totaal 26 voormalige korpsen betreft, is het aannemelijk dat de getrokken steekproef in grote lijnen representatief is voor de Nederlandse politiemedewerkers.

Het gros van de ingelote medewerkers is medio december 2012 via een brief op hun persoonlijke emailadres uitgenodigd voor deelname aan het vragenlijstonderzoek (bijlage C). Omdat twee korpsen zich pas later bij het onderzoek hebben aangesloten, zijn ook in januari 2013 nog medewerkers uitgenodigd. In totaal hebben 3740 medewerkers een e-mail ontvangen met daarin informatie over het onderzoek en een link naar de digitale versie van de vragenlijst. De medewerkers hebben drie tot vier weken na de uitnodiging een herinnering toegestuurd gekregen. De vragenlijst werd in de eerste week van februari 2013 gesloten.

Responsverhogende maatregelen
Om de respons te stimuleren werd een aantal maatregelen genomen:

- Er is gebruik gemaakt van een algemene link naar de digitale vragenlijst. Dit betekent dat de vragenlijst geheel anoniem ingevuld kon worden. Om bij een eventuele vervolgmeting de gegevens te kunnen koppelen, is aan de medewerkers gevraagd om een persoonlijke en hoogstwaarschijnlijk unieke code aan te maken, bestaande uit de eerste twee letters van de voornaam van de moeder, de geboortemaand van de vader en de eerste twee letters van de geboorteplaats. Zou er op termijn inderdaad een vervolgmeting plaatsvinden, dan zullen de medewerkers deze persoonlijke code gemakkelijk kunnen reconstrueren zodat de op beide tijdstippen verzamelde gegevens zowel gemakkelijk als anoniem gekoppeld kunnen worden.
- Er is rekening gehouden met de lengte van de vragenlijst. Er is getracht om de belasting voor de participanten en de regiokorpsen als geheel zo laag mogelijk te houden. De op basis van een kleine pilotstudie verwachte invultijd (circa 20 minuten) werd in de uitnodiging vermeld.
- De uitgenodigde medewerkers konden een schriftelijke vragenlijst aanvragen.
- In de uitnodiging was een link opgenomen naar de site van het Ministerie van Veiligheid en Justitie waar het onderzoek vermeld werd en naar de brief die door het Ministerie van Veiligheid en Justitie aan de korpsleidingen was verstuurd. Op deze manier konden de beoogde deelnemers zich vergewissen van de authenticiteit van het onderzoek.
- De regiokorpsen zijn gevraagd om deelname aan het vragenlijstonderzoek intern te stimuleren, bijvoorbeeld in een briefing of per e-mail aan de medewerkers.
- De uitgenodigde medewerkers konden gedurende de looptijd van het vragenlijstonderzoek zowel telefonisch als per e-mail contact opnemen met de Universiteit Utrecht.

Steekproef
Zoals werd verwacht bleken niet alle benaderde politieambtenaren bereid om deel te nemen aan het onderzoek. Een aantal daarvan liet de onderzoekers telefonisch dan wel per email weten dat zij daartoe niet bereid waren, en gaf daarvoor redenen op als "grote drukte op het werk en daarom genoodzaakt om prioriteiten te stellen",

“vragenlijstmoeheid”, met sabbatical zijn, met (pre)pensioen zijn, afwezigheid vanwege psychische klachten en het ontbreken van interesse in het onderzoek.

De antwoorden van degenen die aan het onderzoek meewerkten werden in een databestand opgeslagen. Het bestand is vervolgens opgeschoond. De digitale vragenlijst is 1,911 keer geopend en 1,541 keer volledig ingevuld. Op basis van hun persoonlijke codes en antwoorden kon worden vastgesteld dat 8 medewerkers de vragenlijst tweemaal hadden ingevuld, bijvoorbeeld zowel na het ontvangen van de uitnodiging als na het ontvangen van de herinnering. Voor deze medewerkers werd de set antwoorden die de eerste keer werd gegeven behouden. De gegevens die bij de tweede beantwoording van de vragenlijst werden ingevuld werden verwijderd. Daarnaast hebben 2 medewerkers de schriftelijke vragenlijst ingevuld. Hun antwoorden werden achteraf toegevoegd aan het databestand.

In totaal hebben 1,535 medewerkers aan het vragenlijstonderzoek deelgenomen. Dit betekent dat de respons 41.0% bedroeg. Deze respons voldoet aan de door Baruch en Holtom (2008) en Taris (in druk) voorgestelde normen voor acceptabele respons.

Weging
Omdat bij het trekken van de steekproef de vereiste groepsgroottes voor de te verrichten analyses als uitgangspunt is genomen, is de steekproef gestratificeerd op basis van taakgebied. Dit betekent dat een aantal taakgebieden (bijvoorbeeld leiding) in de steekproef sterk is oververtegenwoordigd ten opzichte van de populatie, en dat er één taakgebied (Handhaving & Noodhulp) sterk ondervertegenwoordigd is in de steekproef (zie tabel 3.2). Aangezien mogelijke verschillen in de respons tussen de taakgebieden kunnen leiden tot een vertekening van de resultaten, zijn de antwoorden gewogen bij analyses voor de gehele steekproef (N = 1,535). De gewichten zijn berekend door het percentage medewerkers binnen een bepaald taakgebied in de populatie te delen door het percentage medewerkers binnen het betreffende taakgebied in de steekproef.

Tabel 3.2 Weegcoëfficiënten

	Populatie		*Steekproef*		
Taakgebied	*N*	%	*N*	%	Gewicht
Leiding	319	0.6	162	10.6	0.0566
Handhaving & Noodhulp	27315	53.3	308	20.1	2.6517
Opsporing	8305	16.2	445	29.0	0.5586
Intake & Service	3374	6.6	185	12.1	0.5455
Ondersteuning	6975	13.6	250	16.3	0.8344
In Opleiding	4996	9.7	185	12.1	0.8017
Totaal	51284	100.0	1,535	100.0	

Vergelijking van de responspercentages per taakgebied (vergelijk tabel 3.1 en 3.2) laat zien dat deze niet voor alle categorieën gelijk was. Waar de respons in de taakgebieden Leiding, Handhaving & Noodhulp en Opsporing relatief hoog was (respectievelijk 50.7%, 39.4% en 57.0%), was deze in de andere drie taakgebieden beduidend lager (23.7%, 32.0% en 23.7%). Overigens vallen ook deze laatste drie responspercentages binnen de door Baruch en Holtom (2008) voorgestelde normen.

3.2 Kenmerken van de onderzoeksgroep

In deze paragraaf worden de kenmerken van de onderzoeksgroep, alsmede hun gemiddelde scores op de in dit onderzoek betrokken concepten besproken. In §3.2.1 worden de achtergrondkenmerken (demografische en achtergrondgegevens) gepresenteerd. De gemiddelde scores op de indicatoren van psychosociaal welzijn worden besproken in §3.2.2, terwijl de resultaten voor de spannings- en energiebronnen respectievelijk in §3.2.3 en §3.2.4 worden gegeven. In §3.2.5 wordt ingegaan op de persoonlijke hulpbronnen van de deelnemers. De gemiddelde scores worden zowel per afzonderlijk taakgebied gepresenteerd, als voor de steekproef als geheel. In het laatste geval zijn de in tabel 3.3 gepresenteerde gegevens gewogen en teruggerekend naar de in tabel 3.2 gegeven verhoudingen tussen de onderscheiden taakgebieden.

Tabel 3.3 presenteert de demografische en achtergrondkenmerken van de 1,535 deelnemers aan het onderzoek. Ruim driekwart van de respondenten in de taakgebieden Leiding en Handhaving & Noodhulp is *man* (respectievelijk 78.4% en 76.6%), terwijl in de categorie Intake & Service slechts 19.5% man is. Na herweging van de steekproef op basis van taakgebied is 62.0% van de totale steekproef man. Dit percentage kan worden vergeleken met de gegevens voor de politie als geheel (Jaarverslag Nederlandse Politie 2011). Eind 2011 was 60.1% van de Nederlandse politiemacht (exclusief het KLPD, die niet meedeed aan het huidige onderzoek) van het mannelijk geslacht. Geconcludeerd wordt dat in onze steekproef mannen iets zijn oververtegenwoordigd (het verschil is 1.9 procentpunt).

Tabel 3.3 Demografische en achtergrondgegevens naar taakgebied

	Leiding	Handhaving & Noodhulp	Opsporing	Intake & Service	Onder-steuning	In Opleiding[a]	Totaal
Aantal participanten	162	308	445	185	250	185	1,535
Sekse (% man)	78.4%	76.6%	64.3%	19.5%	59.2%	64.3%	62.0%
Leeftijd							
Gemiddeld in jaren	50.6 (7.2)	39.0 (11.3)	45.8 (9.5)	47.1 (8.6)	49.0 (9.0)	26.4 (6.4)	43.3 (11.7)
19-24 jaar	0%	8.8%	0.7%	1.1%	0%	46.5%	7.7%
25-34 jaar	3.7%	34.1%	13.1%	10.3%	9.2%	42.2%	18.9%
35-44 jaar	15.4%	22.7%	28.6%	19.5%	20.1%	9.7%	21.3%
45-54 jaar	49.4%	21.8%	36.5%	50.3%	37.3%	1.6%	32.5%
55-64 jaar	31.5%	12.7%	21.2%	18.9%	33.3%	0%	19.7%
Opleiding							
Basisonderwijs	0%	0%	0.2%	0%	0.4%	0%	0.1%
Mavo/vmbo	4.3%	22.1%	17.5%	35.7%	23.2%	15.7%	19.9%
MBO	6.8%	46.1%	37.1%	37.8%	34.8%	41.1%	35.9%
Havo/vwo	10.5%	25.3%	30.1%	18.9%	24.4%	23.2%	24.0%
HBO, WO bachelor	43.2%	6.2%	11.0%	7.0%	15.6%	12.4%	13.9%
WO master, doctor	35.2%	0.3%	4.0%	0.5%	1.6%	7.6%	6.2%
Aard dienstverband							
Vast	100%	99.7%	99.6%	96.2%	98.8%	49.7%	93.1%
Tijdelijk	0%	0.3%	0.4%	3.8%	1.2%	45.4%	6.3%
Anders[c]	0%	0%	0%	0%	0%	4.9%	0.6%

(vervolg op de volgende pagina)

Tabel 3.3 Demografische en achtergrondgegevens naar taakgebied (vervolg)

	Leiding	Handhaving & Noodhulp	Opsporing	Intake & Service	Onder-steuning	In Opleiding[a]	Totaal
Rang							
ATP	3.7%	3.6%	16.2%	93.5%	48.0%	0%	24.9%
Aspirant	0%	0%	0%	0%	0%	96.2%	11.6%
Surveillant	0%	2.6%	1.1%	1.6%	5.2%	1.1%	2.0%
Agent	0%	10.7%	0.7%	0.5%	2.0%	0.5%	2.8%
Hoofdagent	1.2%	42.9%	24.0%	0.5%	7.2%	1.1%	17.1%
Brigadier	5.6%	35.1%	42.9%	1.6%	20.8%	1.1%	23.8%
Inspecteur	20.4%	5.2%	13.9%	1.6%	14.8%	0%	9.8%
Hoofdinspecteur	14.2%	0%	0.9%	0.5%	1.2%	0%	2.0%
(Hoofd-) commissaris[b]	54.9%	0%	0.2%	0%	0.8%	0%	6.0%
Omvang dienstverband in uren per week	38.3 (2.4)	36.4 (3.6)	35.0 (4.9)	30.1 (6.8)	34.4 (5.7)	37.2 (1.5)	35.2 (5.1)
Dienstjaren	29.4 (9.9)	15.3 (11.3)	22.2 (11.2)	12.1 (8.7)	21.2 (12.4)	2.4 (2.3)	17.8 (12.7)

[a] Alle aspiranten vallen onder het taakgebied In Opleiding. Gedurende de initiële opleiding werken zij binnen de andere taakgebieden. Direct na de opleiding krijgen zij een hogere rang, en worden zij binnen de andere taakgebieden geplaatst. Het is aannemelijk dat de uitgelichte medewerkers dus binnen een ander taakgebied werkzaam zijn.

[b] De rangen" commissaris" en "hoofdcommissaris" zijn samengenomen om identificatie van medewerkers te voorkomen.

[c] Negen medewerkers hebben 'anders' geantwoord met als toevoeging: "aspirant", "student" of "(in) opleiding". Deze medewerkers hebben aangegeven 1 jaar of korter in dienst te zijn bij de politie. Om deze reden kan aangenomen worden dat zij tijdelijk aangesteld zijn.

Verder laat tabel 3.3 zien dat de gemiddelde *leeftijd* van de deelnemers het hoogst is in het taakgebied Leiding (*M* = 50.6 jaar), en het laagst voor de categorieën Handhaving & Noodhulp (*M* = 39.0 jaar) en In Opleiding (*M* = 26.4 jaar). Voor de totale groep is gemiddelde leeftijd (na weging van de steekproef) 43.3 jaar. Het Jaarverslag Nederlandse Politie 2011 geeft ook informatie over het aantal personen dat in een bepaalde leeftijdscategorie viel. Alhoewel de grenzen van deze categorieën niet volledig parallel lopen met de grenzen die in het huidige onderzoek werden gehanteerd, kunnen deze gegevens worden vergeleken met de in tabel 3.3 gepresenteerde gegevens. Eind 2011 was 4.4% van de Nederlandse politiemacht (exclusief het KLPD) 25 jaar of jonger (in ons onderzoek was 7.7% 24 jaar of jonger); 22.1% was tussen de 26 en 35 jaar (in ons onderzoek was 18.1% tussen de 25 en 34 jaar); 25.2% was tussen de 36 en 45 jaar (in ons onderzoek was 21.3% tussen de 35 en 44 jaar); 32.9% was tussen de 46 en 55 jaar oud (in ons onderzoek was 32.5% tussen de 45 en 54 jaar oud); en 15.4% was 56 jaar of ouder (in ons onderzoek was 19.7% 55 jaar of ouder). Geconcludeerd kan worden dat de groep jongeren tot 25 jaar in ons onderzoek iets oververtegenwoordigd, terwijl de leeftijdsgroepen van 25 tot 44 jaar iets ondervertegenwoordigd zijn (het verschil is maximaal 3.9 procentpunt). De groep ouderen lijkt in ons onderzoek iets oververtegenwoordigd (19.7% in ons onderzoek tegen 15.4% voor de Nederlandse politiemacht), maar dat is vermoedelijk grotendeels te wijten aan het feit dat in dit onderzoek respondenten van 55 jaar als "ouder" werden beschouwd, terwijl in het jaarverslag 2011 de grens bij 56 jaar lag.

Tabel 3.3 laat zien dat het *opleidingsniveau* van de leidinggevenden het hoogst is: 78.4% van de medewerkers in deze categorie beschikt minstens over een HBO-bachelordiploma. Bij de andere taakgebieden is het opleidingsniveau duidelijk lager; daar beschikt maximaal 20% (In Opleiding) over minimaal een HBO-bachelordiploma.

Wat betreft de *rang* van de deelnemers, is het niet verrassend dat de hoogste rangen te vinden zijn in het taakgebied Leiding (54.9% is commissaris of hoofdcommissaris), terwijl de overgrote meerderheid van de participanten in het taakgebied In Opleiding de rang Aspirant heeft (96.2%).

Wat betreft *aanstellingsvorm*, heeft de helft (49.7%) van de medewerkers in het taakgebied In Opleiding een vaste aanstelling. Voor de overige taakgebieden bedraagt dat percentage ten minste 96%.

Gemiddeld werken de deelnemers aan het onderzoek 35.2 *uren per week* volgens contract (berekend over de totale, gewogen steekproef). Medewerkers in het taakgebied Intake & Service werken gemiddeld iets minder uren (*M* = 30.1 uren), terwijl de medewerkers in de taakgebieden Leiding en In Opleiding duidelijk meer uren werken dan gemiddeld (gemiddelden respectievelijk 38.3 en 37.2 uren per week).

Ten slotte laat tabel 3.2 zien hoe lang de deelnemers gemiddeld gesproken reeds *in dienst zijn* bij de politie. Het gemiddeld aantal dienstjaren is het hoogst bij de medewerkers in de taakgebieden Leiding (M = 29.4 jaren), Opsporing (M = 22.2 jaren) en Ondersteuning (M = 21.2 jaren), en – zoals verwacht mocht worden – het laagst bij de medewerkers die in opleiding zijn (M = 2.4 jaren).

3.3 Het psychosociaal welzijn van politieambtenaren

Bijlage B presenteert een beschrijving van de in de vragenlijst gemeten concepten. In deze paragraaf worden de gemiddelde scores van de respondenten gegeven op de indicatoren van psychosociaal welzijn (dat wil zeggen voor de psychosociale en gedragsgerelateerde aspecten van de gezondheid), zowel voor de steekproef als geheel als voor elk van de zes onderscheiden taakgebieden. De gemiddelde scores voor de zes taakgebieden worden ten opzichte van *elkaar* vergeleken, dus niet ten opzichte van het (gewogen) gemiddelde van de steekproef als geheel. Op deze manier wordt duidelijk welke groepen gunstiger dan wel juist ongunstiger scoren dan andere groepen.

De psychosociale gezondheid van de medewerkers is gemeten aan de hand van 10 verschillende concepten. Voor elk van deze concepten werd, op basis van de items waarmee dit concept werd gemeten, een gemiddelde score berekend. Tabel 3.4 geeft de gemiddelden en standaardafwijkingen op deze concepten weer, zowel voor de totale (gewogen) groep, als voor elk van de 6 taakgebieden. In sommige gevallen moesten de deelnemers aangeven of een bepaalde situatie al dan niet op hen van toepassing was (bijvoorbeeld "Heeft u ooit een zeer ingrijpende negatieve gebeurtenis meegemaakt?"). In dergelijke gevallen geeft tabel 3.4 het percentage deelnemers dat hier bevestigend op antwoordde.

Daarnaast wordt voor elk concept aangegeven hoeveel procent van de medewerkers in de hele steekproef en binnen een taakgebied een "hoge" dan wel "zeer hoge" score rapporteerde. De grenswaarden voor deze "hoge" dan wel "zeer hoge" scores zijn bepaald aan de hand van de in de documentatie van de betreffende concepten gegeven normscores. Een "zeer hoge" score wordt gewoonlijk gezien als "klinisch significant", in de zin dat slechts 5% van de normgroep een gelijke of hogere score behaalde. Een "hoge" score indiceert dat 25% van de normgroep een gelijke of hogere score behaalde. Indien in de huidige studie onder politieagenten hogere percentages (dan respectievelijk 5% en 25%) worden gevonden, geeft dit aan dat in de onderzoeksgroep relatief veel participanten "zeer hoog" of "hoog" scoren. Als het betreffende concept een negatief aspect van de psychosociale gezondheid van politiemedewerkers meet, is dit indicatief voor een relatief slechte psychosociale gezondheid. Gaat het om een positief aspect van de psychosociale gezondheid, dan steken politiemedewerkers juist positief af tegen de normgroep.

3.3.1 Bevlogenheid

Tabel 3.4 laat zien dat de gemiddelde score van de steekproef op bevlogenheid 5.0 bedraagt. De gemiddelde scores van de medewerkers binnen de taakgebieden Leiding en In Opleiding zijn beduidend hoger (5.3) (deze groepen zijn dus gemiddeld meer bevlogen), terwijl de medewerkers binnen het taakgebied Opsporing een wat lagere gemiddelde score rapporteren (4.9).

Bevlogenheid is gemeten met twee onderling gerelateerde concepten (vitaliteit en toewijding) en in de handleiding (Schaufeli & Bakker, 2004) worden de normscores voor deze concepten afzonderlijk gerapporteerd.[7] Zeventig procent van de steekproef behaalt ten minste een "hoge" score op *vitaliteit*. Van deze groep behaalt 32.4% zelfs een "zeer hoge" score. Deze gemiddelden steken daarmee zeer gunstig af ten opzichte van de in de testhandleiding gegeven normscores: Het percentage politieambtenaren dat een "zeer hoge" score behaalt (32.4%) is bijvoorbeeld ruim zes keer zo hoog als in de algemene populatie (5%). Deze getallen variëren over de taakgebieden (Leiding scoort duidelijk positiever, Opsporing scoort iets minder positief dan de gehele groep), maar zijn in alle gevallen opvallend positief. Voor *toewijding* is een vergelijkbaar beeld te zien: 34.0% is "zeer toegewijd" aan het werk, waar dat voor de normgroep slechts 5% is. Geconcludeerd kan worden dat de deelnemers over het algemeen relatief bevlogen zijn.

3.3.2 Burn-out

Burn-out werd gemeten in termen van de scores op twee deelconcepten: emotionele uitputting en cynisme. De gemiddelde score van de totale steekproef op burn-out bedraagt 1.4. De gemiddelde scores in de taakgebieden Leiding en In Opleiding steken (net zoals voor bevlogenheid het geval was) positief af tegen de scores van de overige taakgebieden. In de handleiding van dit instrument (Schaufeli & Van Dierendonck, 2000) worden voor deze concepten aparte normscores gerapporteerd.[8] Tabel 3.4 laat zien dat 5.4% van de totale steekproef een "zeer hoge" score op emotionele uitputting rapporteert, terwijl 8% een "zeer hoge" score op cynisme behaalt. Deze percentages zijn respectievelijk vrijwel gelijk en iets hoger (ongunstiger) dan de percentages die in de normgroep werden vastgesteld (5%).

Wat betreft de gemiddelde scores van de onderscheiden taakgebieden, het is opvallend dat met name onder de participanten in het taakgebied In Opleiding relatief weinig zeer hoge scores op uitputting en cynisme te vinden zijn: in de andere taakgebieden worden dergelijke "zeer hoge" scores duidelijk vaker aangetroffen. In

[7] De normgroep voor bevlogenheid heeft betrekking op een groep van 9,679 werkende Nederlanders en Vlamingen. In totaal waren de participanten in deze groep werkzaam in 25 verschillende beroepen (Schaufeli & Bakker, 2003).

[8] Het betreft hier een groep van 6,038 Nederlanders die werkzaam waren in één van 13 verschillende niet-contactuele beroepen/professies (Schaufeli & Van Dierendonck, 2000).

een aantal taakgebieden is het percentage participanten met "zeer hoge" (dus problematische) scores op uitputting en cynisme zelfs duidelijk hoger dan in de normgroep. Met name de taakgebieden Opsporing en Ondersteuning steken negatief af tegen de andere taakgebieden. Geconcludeerd kan worden dat er voor de steekproef als geheel weliswaar geen sterke indicaties van problematische scores op burn-out gevonden worden, maar dat dit vooral te danken is aan de relatief gunstige scores van de groep participanten die nog in opleiding is.

3.3.3 Depressieve klachten en angstklachten

Tabel 3.4 laat zien dat 7.4% van onze onderzoeksgroep een matig tot sterk verhoogd niveau van *depressieve klachten* rapporteert. In twee vergelijkingsgroepen [9] bedroeg dit percentage respectievelijk 4.4% (voor een groep werkenden) en 8.8% (voor een groep huisartspatiënten zonder psychosociale diagnose). Politiemedewerkers rapporteren dus ongeveer even vaak tot iets vaker depressieve klachten dan de vergelijkingsgroep. Dat geldt met name voor de taakgebieden Intake & Service en Ondersteuning. Bij het taakgebied In Opleiding worden de laagste niveaus van depressieve klachten gevonden.

Iets vergelijkbaars geldt voor het percentage politieambtenaren dat een "matig" dan wel "sterk" verhoogd niveau van angstklachten rapporteert (respectievelijk 2.2% en 0.5%). In de vergelijkingsgroep van werkenden bedroeg het aantal personen met een “matig” dan wel “sterk” verhoogd niveau van angstklachten respectievelijk 1.95% en 0.75%. Anders gezegd, in zowel de vergelijkingsgroep als in de huidige studie onder politiemedewerkers rapporteert 97.3% van de deelnemers géén verhoogd niveau van angstklachten.

Geconcludeerd wordt dat het gemiddelde niveau van angstklachten in de steekproef geen duidelijke reden tot zorg baart, maar dat politiemedewerkers iets vaker depressieve klachten rapporteren dan de personen in de vergelijkingsgroep.

---

[9] De eerste normgroep bestaat uit een groep van 3,852 Nederlandse medewerkers van een grote multinational. Zowel administratieve, leidinggevende als uitvoerende functies waren vertegenwoordigd (Terluin & Duijsens, 2002). De tweede normgroep bestaat uit 1,443 Almeerse huisartspatiënten zonder psychosociale diagnose, die de arts bezocht voor bijvoorbeeld het maken van een uitstrijkje of voor het verlengen van een verwijskaart.

Tabel 3.4 Psychosociale en gedragsgerelateerde aspecten van de gezondheid van politiemedewerkers: Gemiddelden en standaardafwijkingen (tussen haakjes)

Concept	Totaal	Leiding	Handhaving & Noodhulp	Opsporing	Intake & Service	Onder-steuning	In Opleiding
Bevlogenheid	5.0 (1.1)	5.3 (0.8)	5.0 (1.00)	4.8 (1.2)	5.0 (1.1)	4.9 (1.1)	5.3 (0.9)
Vitaliteit	4.9 (1.1)	5.2 (0.8)	5.0 (1.0)	4.7 (1.2)	4.9 (1.2)	4.8 (1.2)	5.2 (0.9)
% hoge score	70.0	81.5	72.1	59.6	71.9	65.2	81.1
% zeer hoge score	32.4	45.1	34.1	22.9	33.0	30.4	40.0
Toewijding	5.1 (1.1)	5.4 (0.8)	5.1 (1.1)	4.8 (1.3)	5.1 (1.2)	4.9 (1.3)	5.4 (0.9)
% hoge score	71.4	80.9	70.8	66.7	71.9	68.0	86.5
% zeer hoge score	34.0	42.0	32.5	29.2	40.0	32.4	48.1
Burn-out	1.4 (1.2)	1.2 (1.0)	1.4 (1.2)	1.5 (1.2)	1.3 (1.2)	1.4 (1.2)	0.9 (0.9)
Emotionele uitputting	1.5 (1.3)	1.4 (1.3)	1.5 (1.2)	1.5 (1.4)	1.6 (1.5)	1.5 (1.4)	1.1 (1.1)
% hoge score	26.2	24.1	26.9	26.7	30.3	29.2	14.6
% zeer hoge score	5.4	4.3	4.5	7.2	5.9	8.0	2.7
Cynisme	1.2 (1.2)	1.0 (1.0)	1.4 (1.3)	1.4 (1.3)	1.0 (1.2)	1.2 (1.2)	0.7 (0.9)
% hoge score	26.0	16.7	29.9	27.6	20.0	25.2	8.1
% zeer hoge score	8.0	1.9	9.1	10.6	5.4	7.2	1.1
Depressieve klachten	0.4 (1.2)	0.3 (1.0)	0.4 (1.2)	0.4 (1.2)	0.6 (1.6)	0.5 (1.3)	0.2 (1.0)
% matig verhoogde score	6.1	4.3	6.2	6.1	8.6	7.6	2.7
% sterk verhoogde score	1.3	1.2	1.0	1.1	2.7	2.4	1.1
Angstklachten	1.0 (2.2)	0.5 (1.2)	1.1 (2.4)	0.8 (1.9)	1.3 (2.2)	1.2 (2.3)	0.8 (1.7)
% matig verhoogde score	2.2	0.6	2.3	1.8	2.2	3.2	1.1
% sterk verhoogde score	0.5	0	0.6	0.4	0	0.8	0

(vervolg op de volgende pagina)

Tabel 3.4 Psychosociale en gedragsgerelateerde aspecten van de gezondheid van politiemedewerkers (vervolg)

Concept	Totaal	Leiding	Handhaving & Noodhulp	Opsporing	Intake & Service	Onder-steuning	In Opleiding
% Ingrijpende gebeurtenis op werk	76.4	87.7	86.7	78.7	47.0	69.2	45.4
Posttraumatische stress	12.5 (14.2)	8.5 (11.2)	12.3 (13.6)	12.3 (14.8)	16.4 (16.8)	13.6 (15.9)	9.3 (11.4)
Herbeleving	7.2 (7.9)	5.2 (6.4)	7.3 (7.6)	7.0 (8.3)	8.9 (9.1)	7.7 (8.7)	5.0 (6.2)
Vermijding	5.3 (7.2)	3.3 (5.4)	5.1 (6.8)	5.3 (7.4)	7.5 (8.8)	5.9 (8.1)	4.2 (6.0)
% verhoogde score	18.2	9.2	17.7	16.4	30.1	21.9	10.6
Suïcidaliteit							
% gedachten over dood	30.4	32.7	28.2	31.5	37.8	40.8	20.5
% doodswens	3.7	2.5	3.6	3.6	6.5	4.0	2.7
% suïcidale klachten	3.9	4.3	4.2	2.7	5.4	4.0	2.7
% suïcide poging	0.2	0.6	0	0.2	0.5	0	1.1
Ervaren gezondheid	3.2 (0.8)	3.3 (0.7)	3.2 (0.7)	3.2 (0.8)	2.9 (0.8)	3.0 (0.8)	3.6 (0.8)
Body Mass Index (BMI)	25.6 (3.5)	26.3 (3.1)	25.5 (3.2)	25.9 (3.4)	26.2 (4.8)	26.7 (3.8)	23.6 (2.7)
% overgewicht	52.8	63.0	51.0	60.0	54.4	71.4	23.8
% ernstig overgewicht	9.3	9.3	8.5	10.3	15.9	13.7	1.6
% Ziekteverzuim	62.2	40.7	64.6	65.8	65.4	57.6	48.1

3.3.4 Ingrijpende gebeurtenissen

In de vragenlijst is gevraagd of de deelnemers ooit geconfronteerd zijn geweest met ingrijpende gebeurtenissen op het werk. Dergelijke gebeurtenissen kunnen een negatief effect op het psychosociaal welbevinden van mensen hebben, en dus ook op het functioneren van diegenen die het betreft. Tabel 3.4 laat zien dat 76.4% van de totale onderzoeksgroep te maken heeft gehad met één of meer ingrijpende gebeurtenissen op het werk. Er zijn duidelijke verschillen tussen de taakgebieden in de mate waarin zij te maken hebben met ingrijpende gebeurtenissen op het werk: waar de taakgebieden In Opleiding en Intake & Service relatief weinig met dergelijke gebeurtenissen te maken hadden (respectievelijk 45.4% en 47.0%), hadden de taakgebieden Leiding en Handhaving & Noodhulp juist vaker dan gemiddeld met dergelijke gebeurtenissen te maken (respectievelijk 87.6% en 86.6%).

3.3.5 (symptomen van) Posttraumatische stress

Tabel 3.4 laat zien dat de ondervraagden gemiddelde scores van 7.2 en 5.3 behalen op de twee dimensies van posttraumatische stress, respectievelijk herbeleving en vermijding. Ten opzichte van de vergelijkingsgroep (waarin de betreffende gemiddelden respectievelijk 9.1 en 6.4 bedragen) zijn deze gemiddelden gunstig te noemen.[10] Ook de afzonderlijke taakgebieden scoren vrijwel allemaal lager dan deze gemiddelden, met uitzondering van het taakgebied Intake & Service. De taakgebieden verschillen sterk van elkaar wat betreft het percentage medewerkers dat een verhoogde score op symptomen van posttraumatische stress rapporteert. Waar overall 18.2% van de (gewogen) steekproef een verhoogde score op dit aspect rapporteert, nemen de taakgebieden Leiding (9.2% verhoogde scores) en In Opleiding (waar 10.6% van de participanten een verhoogde score rapporteert) een relatief gunstige positie in. Het taakgebied Intake & Service scoort daarentegen juist duidelijk ongunstiger: 30.1% van de medewerkers in deze categorie rapporteert een verhoogd niveau van symptomen van posttraumatische stress.

3.3.6 Suïcidaliteit

In deze studie werden vier items meegenomen die aspecten van suïcidaliteit meten (Ten Have et al., 2006). Tabel 3.4 laat zien dat 30.4% van de politieambtenaren de afgelopen 12 maanden een periode van twee weken of meer heeft gehad, waarin zij veel over de dood (die van henzelf, van iemand anders of over de dood in het algemeen) nadachten. Dergelijke gedachten komen relatief vaak voor bij de

---

[10] De vergelijkingsgroep bestaat uit een niet-representatieve groep van 581 Nederlanders met verschillende beroepen (waaronder winkelpersoneel, bankpersoneel, brandweerpersoneel, luchtverkeersleiders, medewerkers van uitkeringsinstanties) waarin de kans om met ingrijpende gebeurtenissen geconfronteerd te worden hoog is. Zie Van der Ploeg et al. (2004) voor een beschrijving.

taakgebieden Intake & Service en Ondersteuning (37.8% en 40.8%). Ook in vergelijking tot de Nederlandse bevolking als geheel denken politieambtenaren (in alle taakgebieden) relatief vaak na over de dood. Ten Have et al. (2006) rapporteren voor de Nederlandse bevolking als geheel een percentage van 15.6%.[11] Geconcludeerd kan worden dat de gemiddelde politieambtenaar twee maal zo vaak nadenkt over de dood dan de gemiddelde Nederlander.

Het tweede item betrof de mate waarin de deelnemers de afgelopen twaalf maanden een periode van ten minste twee weken hadden gehad, waarin zij het gevoel hadden liever dood te willen zijn. Volgens Ten Have et al (2006) antwoordt 2.8% van de Nederlandse bevolking hier bevestigend op. In dit onderzoek geeft 3.7% aan het afgelopen jaar ten minste één zo'n periode te hebben gekend. De taakgebieden Intake & Service en Ondersteuning rapporteren een dergelijke periode het vaakst (6.5% en 4.0%), terwijl het taakgebied Leiding een dergelijke periode minder vaak rapporteert dan de Nederlandse bevolking als geheel (2.5%).

Het derde item had betrekking op de mate waarin de participanten aangaven de afgelopen twaalf maanden zó terneergeslagen te zijn geweest dat zij erover dachten zelfmoord te plegen. In de Nederlandse bevolking antwoordt 3.2% hier bevestigend op (Ten Have et al., 2006). In dit onderzoek wordt voor de totale onderzoeksgroep een iets hoger percentage gevonden (3.9%). Tabel 3.4 laat zien dat in alle taakgebieden iets vaker over zelfmoord wordt gedacht dan in de Nederlandse bevolking, met uitzondering van Intake & Service: in deze groep dacht "slechts" 2.7% de afgelopen 12 maanden aan zelfmoord.

Ten slotte had 0.9% van de Nederlandse bevolking als geheel de afgelopen 12 maanden een poging tot suïcide gedaan (Ten Have et al., 2009). In het licht van de antwoorden op de voorgaande drie items (waar de onderzoeksgroep consistent hoger scoorde dan de Nederlandse bevolking) is het enigszins verrassend om te zien dat Nederlandse politieambtenaren duidelijk *minder* vaak aangaven een poging tot zelfmoord te hebben ondernomen dan anderen (0.2%). Respondenten in alle taakgebieden (behalve die in de categorie In Opleiding) geven minder vaak aan een poging tot zelfmoord te hebben ondernomen dan de gemiddelde Nederlander (percentages variëren van 0.0% tot 0.6%; voor de categorie In Opleiding is dit percentage 1.1).

Deze gegevens leiden tot de volgende conclusies. Ten eerste, hoewel bij aanvang van het onderzoek werd gevreesd dat de participanten moeite zouden hebben om de vier vragen over suïcidaliteit bevestigend te beantwoorden, laten de resultaten zien dat deze vrees ongegrond was. Op drie van de vier items rapporteren de participanten

---

[11] Het onderzoek van Ten Have et al. (2006) betreft een grote (N = 4,796) onderzoeksgroep die in termen van burgerlijke staat, sekse en urbanisatiegraad van de woonplaats representatief is voor de Nederlandse bevolking als geheel. Jongeren en etnische minderheden zijn iets ondervertegenwoordigd.

relatief hoge scores ten opzichte van de Nederlandse populatie. Ten tweede, Nederlandse politieambtenaren denken relatief vaak na over de dood, zij hebben vaker het gevoel liever dood te willen zijn, en denken vaker na over zelfmoord dan de gemiddelde Nederlander. Een en ander geldt grosso modo voor alle taakgebieden. Wanneer het echter op *feitelijke poging tot zelfmoord* aankomt, geven de deelnemers duidelijk minder vaak aan zo'n poging te hebben ondernomen.

Een en ander suggereert dat politieambtenaren weliswaar vaker over de dood nadenken dan de gemiddelde Nederlander, maar dat een en ander normaal gesproken niet tot daden komt. Daarnaast moet hierbij worden aangetekend dat de deelnemers weliswaar vaker zeggen liever dood te willen zijn of aan zelfmoord te denken dan anderen, maar dat de verschillen op de betreffende twee items in absolute zin klein zijn: het verschil bedraagt maximaal 0.9 procentpunt. Het verschil op het item dat vraagt naar perioden waarin veel over de dood (van de persoon zelf, van anderen, of in het algemeen) werd nagedacht is groter (14.8 procentpunten). Dit kan wellicht ten dele verklaard worden uit het feit dat het politiewerk nu eenmaal met zich meebrengt dat de participanten regelmatig worden geconfronteerd met of horen over levensbedreigende situaties waarover men ook nadenkt, en hoeft in deze specifieke groep dus niet per se te duiden op een verhoogde suïcidaliteit.

3.3.7 Ervaren gezondheid, body mass index en ziekteverzuim

Ten slotte geeft tabel 3.4 informatie over de ervaren gezondheid, body mass index en zelfgerapporteerd ziekteverzuim van de deelnemers. Wat betreft de *ervaren gezondheid,* de deelnemers waren over het algemeen tevreden met hun gezondheid (M = 3.2). Dit komt overeen met een score van "goed" tot "zeer goed". Het taakgebied Intake & Service scoorde relatief laag (M = 2.9) en de categorie In Opleiding scoorde relatief hoog (M = 3.6). De gemiddelde score op dit concept voor de Nederlandse bevolking was met 3.4 (Koppes et al., 2009) iets hoger, wat betekent dat de gemiddelde Nederlander de eigen gezondheid als iets beter beoordeelt dan de gemiddelde politieambtenaar doet.[12]

De *body mass index* (BMI) van de participanten kon op basis van het door hen opgegeven gewicht in relatie tot de lengte van de participanten worden bepaald. Tabel 3.4 laat zien dat voor de totale onderzoeksgroep de BMI 25.6 bedraagt, terwijl bij 52.8% van de onderzoeksgroep sprake is van overgewicht (BMI > 25) – bij bijna 1 op de 10 deelnemers is er sprake van "ernstig" overgewicht (obesitas, BMI > 30). Met name bij het taakgebied Ondersteuning is de BMI gemiddeld aan de hoge kant; bij

12 Het onderzoek van Koppes et al. (2009) is gebaseerd op gegevens van 22,025 respondenten. Het betreft een steekproef van in Nederland in loondienst werkzame personen van 15-64 jaar (exclusief zelfstandigen). Vrouwen, hoger opgeleiden (HBO) en personen tussen de 45 en 54 jaar zijn iets oververtegenwoordigd in deze steekproef, terwijl etnische minderheden zijn ondervertegenwoordigd.

70.8% is sprake van overgewicht, maar ook bij de categorieën Leiding en Opsporing is de BMI gemiddeld hoog. Koppes et al. (2009) rapporteren dat de gemiddelde BMI voor de Nederlandse bevolking 25.0 bedraagt (voor mannen 25.4, voor vrouwen 24.5). De gemiddelde politieambtenaar rapporteert dus een iets hogere BMI dan de gemiddelde Nederlander, ook als rekening wordt gehouden met het feit dat de onderzoeksgroep voor een relatief groot deel (62.0%, tabel 3.3) uit mannen bestaat.

Wat betreft het zelfgerapporteerde ziekteverzuim, tabel 3.4 laat zien dat 62.2% van de participanten aangaf de afgelopen twaalf maanden ten minste éénmaal te hebben verzuimd. Leidinggevenden en deelnemers die in opleiding waren gaven minder vaak aan zich ziek te hebben gemeld (respectievelijk 40.7% en 48.1%). Het percentage van 62.2% is relatief hoog: in het onderzoek van Koppes et al. (2009) werd gevonden dat 52.1% van de Nederlanders zich het jaar voor het onderzoek ten minste eenmaal had ziekgemeld. Het is goed mogelijk dat dit hogere verzuimcijfer samenhangt met de fysiek en psychisch belastende aard van het politiewerk.

3.3.8 Psychosociaal welzijn van politieambtenaren: Conclusies

In §3.3 werden beschrijvende gegevens betreffende de staat van de psychosociale gezondheid van politieambtenaren gepresenteerd. De resultaten werden vergeleken over de zes onderscheiden taakgebieden, alsmede met eerder voor (groepen uit) de Nederlandse bevolking gevonden resultaten. Op deze manier werd duidelijk hoe de psychosociale gezondheid van politiepersoneel zich onderling verhoudt, en of en in hoeverre politieambtenaren afwijken van de "gemiddelde Nederlander". Tabel 3.5 vat de belangrijkste resultaten van deze paragraaf kort samen.

Tabel 3.5 laat zien of en in hoeverre het percentage respondenten in de huidige studie dat een "zeer hoge" of "zeer lage" score behaalt op de hier onderzochte indicatoren van psychosociaal welzijn, afwijkt van het dienovereenkomstige percentage in de vergelijkingsgroep. Het gaat om het absolute aantal procentpunten verschil tussen de in tabel 3.3 gevonden resultaten en de gegevens van de vergelijkingsgroep. Omwille van de eenvoud zijn de verschillen gegroepeerd. Wanneer het percentage politieambtenaren dat een problematische score behaalt (dat wil zeggen, een "zeer hoge" of "zeer lage" score heeft, afhankelijk van het betreffende begrip) minder dan 2.5 procentpunten verschilt van de normgroep, wordt dit verschil verwaarloosbaar klein geacht ("0" in tabel 3.5). Wanneer het percentage politieambtenaren met een problematische score tussen de 2.5 en 5 procentpunten hoger of lager is dan in de vergelijkingsgroep, wordt dit verschil betekenisvol geacht (respectievelijk aangegeven met een "-" of een "+" in tabel 3.5). Een verschil van meer dan 5 percentpunten wordt zeer betekenisvol geacht ("—" of "++" in tabel 3.5).

Tabel 3.5 Psychosociaal welzijn van politieambtenaren vergeleken

Concept	Relatieve score[c]	minst gunstige scores[d]	meest gunstige scores[d]
Bevlogenheid			
vitaliteit	++	Ops	Leid, IO
toewijding	++	Ops	Leid, IO, I&S
Burn-out			
emotionele uitputting	0	Ond; Ops	IO
cynisme	-	Ops	Leid, IO, I&S
Depressieve klachten	-	I&S; Ond	Leid, IO
Angstklachten	0	I&S; Ond	Leid, IO
Ingrijpende gebeurtenissen op het werk		H&N; Leid	I&S, IO
PTSS	0/+	I&S	Leid, IO
Suïcidaliteit			
gedachten over de dood	--	I&S; Ond	H&N, IO
doodswens	0	[b]	
suïcidale klachten	0	[b]	
suïcide poging	0	[b]	
Subjectieve gezondheid	--[a]	[b]	
Body Mass Index	0[a]	Alle groepen, behalve IO	IO
% ziekteverzuim (prevalentie)	--	Alle groepen, behalve Leid en IO	Leid, IO

[a] Berekend als de verhouding tussen het gemiddelde van de vergelijkingsgroep en dat van de onderzoeksgroep.

[b] Geen noemenswaardige verschillen tussen groepen aanwezig.

[c] 0 = politieambtenaren verschillen niet of nauwelijks van de gehanteerde vergelijkingsgroep (maximaal 2.5 procentpunten hoger of lager); + (-) = politieambtenaren verschillen enigszins in positieve (negatieve) zin van de gehanteerde vergelijkingsgroep (score tussen de 2.5 en 5 procentpunten gunstiger (ongunstiger)); ++ (--) = politieambtenaren verschillen aanzienlijk in positieve (negatieve) zin van de gehanteerde vergelijkingsgroep (score meer dan 5 procentpunten gunstiger (ongunstiger)).

[d] Ops = Opsporing, Ond = Ondersteuning, I&S = Intake & Service, Leid = Leiding, H&N = Handhaving & Noodhulp, IO = In Opleiding.

Scores ten opzichte van de vergelijkingsgroepen

Tabel 3.5 laat zien dat de ondervraagde groep politieambtenaren positief of zeer positief scoort op de indicatoren van bevlogenheid. In termen van de indicatoren van burn-out zijn de verschillen met de vergelijkingsgroep minimaal (uitputting) of iets negatief (cynisme). Hoewel de ondervraagden relatief duidelijk vaker over de dood denken dan de vergelijkingsgroep, zijn de verschillen voor de andere drie indicatoren van suïcidaliteit verwaarloosbaar klein. De gemiddelde score van de politiemedewerkers op depressie is iets hoger dan die van de vergelijkingsgroep; wat

betreft angstklachten is hun score gelijk. Politiemedewerkers schatten hun eigen gezondheid duidelijk negatiever in dan de vergelijkingsgroep en zij melden zich duidelijk vaker ziek. De body mass index van de deelnemers wijkt niet noemenswaardig af van die van de vergelijkingsgroep.

Risicogroepen
Ten slotte laat tabel 3.5 zien welke taakgebieden in termen van het gemiddelde niveau van psychosociaal welzijn relatief gunstig dan wel ongunstig afsteken tegen de andere taakgebieden. Het beeld is tamelijk eenduidig. De taakgebieden Leiding en In Opleiding steken positief af tegen de andere taakgebieden; hun gemiddelde scores op bevlogenheid, cynisme depressiviteit, angstklachten, posttraumatische stress, ziekteverzuim en (voor In Opleiding) emotionele uitputting, body mass index en gedachten aan de dood behoren steeds tot de meest positieve van de onderzochte groepen. De gemiddelde scores van de taakgebieden Opsporing, Ondersteuning en Intake & Service behoren juist relatief vaak tot de minst gunstige scores. Opsporing behaalt relatief negatieve scores op de vier indicatoren van bevlogenheid en burn-out, alsmede op BMI en ziekteverzuim. Ondersteuning scoort relatief slecht op uitputting, depressieve klachten, angstklachten, gedachten aan de dood, BMI en ziekteverzuim. Ten slotte, Intake & Service scoort hoog op depressieve klachten, PTSS, gedachten aan de dood, BMI en ziekteverzuim.

Het is overigens belangrijk om hierbij aan te tekenen dat het om *relatieve* scores gaat, dat wil zeggen, om een vergelijking tussen de taakgebieden bij de politie. Een negatieve score ten opzichte van de andere taakgebieden betekent niet dat een taakgebied het in *absolute* zin slecht doet. Het aantal personen in het taakgebied Opsporing dat "zeer hoog" scoort op vitaliteit (een onderdeel van bevlogenheid) is met 22.9% bijvoorbeeld weliswaar het laagste van alle onderscheiden taakgebieden, maar dat percentage is nog steeds veel hoger dan dat van de vergelijkingsgroep (5%). Hetzelfde geldt voor positieve scores ten opzichte van andere taakgebieden: een taakgebied kan in verhouding tot andere taakgebieden positief scoren, maar tegelijkertijd negatief scoren ten opzichte van de vergelijkingsgroep (bijvoorbeeld in termen van denken aan de dood, waar alle taakgebieden ten opzichte van de Nederlandse bevolking relatief ongunstig scoren).

Een andere belangrijke aantekening betreft de bevinding dat politiemedewerkers opvallend hoog scoren op de indicatoren van bevlogenheid. Hoewel dit een op zichzelf beschouwd positief resultaat is, kan een hoge bevlogenheid ook als een risicofactor worden gezien. Tabel 3.5 liet bijvoorbeeld zien dat politiemedewerkers ten opzichte van de betreffende vergelijkingsgroepen relatief minder gunstige scores behaalden op depressieve klachten, cynisme, ziekteverzuim en subjectieve gezondheid. Voor zover de oorzaken voor deze minder gunstige scores in het werk liggen, kan een hoge bevlogenheid ervoor zorgen dat deze medewerkers taken op zich nemen die ze – bijvoorbeeld vanwege een dreigende overbelasting – wellicht beter niet op zich zouden kunnen nemen. Anders gezegd, de kans bestaat dat zeer

betrokken en gemotiveerde medewerkers qua taken niet "op de rem trappen", ook niet als dat voor het welzijn van de betreffende medewerkers gewenst zou zijn.

Conclusies
Op basis van het voorgaande kan worden geconcludeerd dat de scores op de *gedragsgerelateerde aspecten van de gezondheid* van de gemiddelde Nederlandse politiemedewerker iets minder goed zijn dan die van de gemiddelde Nederlander (politiemedewerkers melden zich vaker ziek en voelen zich minder gezond). De *psychosociale gezondheid* van de deelnemers verschilt niet sterk van die van de vergelijkingsgroepen. Alhoewel men relatief vaak aan de dood denkt, iets cynischer is en iets meer depressieve klachten rapporteert[13], is men niet angstiger en niet meer uitgeput dan de gemiddelde Nederlander. Daarnaast vertoont men eerder minder dan meer symptomen van posttraumatische stress dan andere personen die werkzaam zijn in beroepen waarin men een hoog risico op confrontatie met ingrijpende gebeurtenissen heeft. Opvallend is dat men aanzienlijk meer bevlogen is dan de vergelijkingsgroep. Verhoudingsgewijs is vooral het psychosociaal welzijn van de taakgebieden Leiding en In Opleiding goed, terwijl dat van Opsporing, Ondersteuning en Intake & Service duidelijk minder gunstig is.

3.4 Bronnen van spanning in het werk van politieambtenaren

Het kwalitatieve deelonderzoek 1 leidde tot de identificatie van 16 bronnen van spanning die relevant zouden kunnen zijn voor het psychosociaal welzijn van politieambtenaren (zie Bijlage B, tabel B2, voor een overzicht). In deze paragraaf worden de gemiddelde scores van de totale (gewogen) onderzoeksgroep gepresenteerd, en worden de zes onderscheiden taakgebieden met elkaar vergeleken. Tabel 3.6 geeft de gemiddelden en standaardafwijkingen op de 16 mogelijke spanningsbronnen weer. In vrijwel alle gevallen is de score "1" de laagste en de score "5" de hoogste, met uitzondering van de schaal *Intimidatie, geweld en pesten,* waar de score "4" de hoogste score is. Een hogere score indiceert in alle gevallen dat het betreffende aspect meer problematisch (en in potentie meer stresserend) is.

Tabel 3.6 laat zien dat de *administratieve belasting* in het werk, het moeten draaien van *wisselende diensten*, *onvrede over het Openbaar Ministerie en het strafrecht* (bijvoorbeeld de hoogte van de gegeven straffen in relatie tot de zwaarte van het gepleegde delict), de *mentale belasting*, *technostress* en *onduidelijkheid over de uit te voeren taken* tot de belangrijkste bronnen van stress in het werk van politieambtenaren behoren. De gemiddelde scores van de deelnemers op deze zes stressoren zijn in alle gevallen hoger dan 3.0 (het midpunt van de betreffende schalen). Dat geldt ook voor de gemiddelde scores van de onderscheiden

[13] Merk op dat het instrument om depressie te meten ook items over suïcidaliteit bevat. Het is dus niet verwonderlijk dat de ondervraagden op beide concepten vegelijkbare resultaten rapporteren.

taakgebieden op deze concepten: ook deze zijn voor alle categorieën gewoonlijk boven de 3.0. Eén uitzondering op deze regel betreft het moeten draaien van wisselende diensten; voor de categorieën Intake & Service, Ondersteuning en In Opleiding is dit in duidelijk mindere mate een bron van spanning dan voor de andere taakgebieden. Een tweede uitzondering betreft het gehinderd worden door apparaten die niet goed functioneren (technostress); de categorieën Leiding en Ondersteuning hebben hier relatief weinig last van.

De drie potentiële stressbronnen waarop de laagste (minst problematische) gemiddelde scores zijn te vinden zijn de *omgang met de sociale media*, de mate waarin het *werk interfereert met de thuissituatie* (werk-privéconflict) en – enigszins verrassend – de mate waarin politieambtenaren worden geconfronteerd met *intimidatie, geweld en pesten*. In deze drie gevallen is de gemiddelde score lager dan 2.0. Daarbij moet worden aangetekend dat de hoogst mogelijke score voor *Intimidatie, geweld en pesten* niet 5 maar 4 was, maar zelfs dan is de gemiddelde score op deze stressbronverhoudingsgewijs laag. Twee andere bronnen van spanning waarop verhoudingsgewijs laag wordt gescoord zijn *Toekomstonzekerheid* (dit aspect is vooral een probleem voor de taakgebieden Intake & Service en Ondersteuning) en *verandering in taken* (waarop de leidinggevenden relatief hoge, en de medewerkers die nog in opleiding zijn relatief lage scores rapporteren).

De gemiddelde scores op de resterende vijf potentiële bronnen van spanning (*werkdruk, emotionele belasting, belemmeringen door anderen binnen de politie* dan wel *instanties buiten de politie*, en *lichamelijke belasting*) variëren van 2.2 tot 2.6. Hoewel deze scores niet hoog zijn, kunnen deze aspecten voor afzonderlijke taakgebieden wel degelijk problematisch zijn. Zo zijn de gemiddelde scores op emotionele belasting en lichamelijke belasting voor de categorie Handhaving & Noodhulp relatief hoog, en rapporteren vooral de leidinggevenden een relatief hoge werkdruk.

Om meer inzicht te krijgen in de mate waarin bepaalde taakgebieden positief of negatief afsteken ten opzichte van de andere categorieën, werden per spanningsbron de twee taakgebieden met de meest positieve en de twee categorieën met de meest negatieve scores geïdentificeerd (tabel 3.7). Dit werd echter *niet* gedaan als het absolute verschil tussen het gemiddelde van de totale groep en dat van de betreffende taakgebieden minder dan 0.2 bedroeg. Op deze manier werd voorkómen dat praktisch weinig betekenisvolle verschillen tussen taakgebieden teveel nadruk zouden krijgen.

Tabel 3.6 Gemiddelden en standaardafwijkingen (tussen haakjes) van spanningsbronnen in het werk van politieambtenaren, naar taakgebied

Concept[a]	Totaal	Leiding	Handhaving & Noodhulp	Opsporing	Intake & Service	Onder-steuning	In Opleiding
Werkdruk	2.5 (0.7)	3.1 (0.7)	2.6 (0.7)	2.7 (0.7)	2.4 (0.8)	2.5 (0.8)	2.2 (0.5)
Administratieve belasting/bureaucratie	3.5 (0.7)	3.1 (0.7)	3.6 (0.7)	3.6 (0.7)	3.3 (0.7)	3.1 (0.8)	3.4 (0.7)
Emotionele belasting	2.6 (0.8)	2.5 (0.6)	2.8 (0.7)	2.4 (0.8)	2.4 (0.6)	2.2 (0.7)	2.4 (0.6)
Wisselende diensten	3.1 (1.0)	3.2 (1.0)	3.3 (1.0)	3.1 (1.0)	2.7 (0.9)	2.9 (1.1)	2.5 (0.9)
Onvrede over OM en strafrecht	3.8 (0.9)	3.4 (0.9)	4.0 (0.8)	3.6 (0.8)	3.3 (0.8)	3.2 (1.0)	3.6 (0.8)
Technostress	3.1 (0.9)	2.7 (0.9)	3.2 (0.9)	3.2 (0.9)	3.1 (0.9)	2.9 (1.0)	3.0 (1.0)
Mentale belasting	3.8 (0.7)	3.9 (0.5)	3.9 (0.7)	3.9 (0.6)	3.9 (0.7)	3.9 (0.7)	3.6 (0.7)
(Sociale) media	1.9 (0.8)	1.9 (0.7)	2.1 (0.8)	1.8 (0.7)	1.6 (0.6)	1.6 (0.7)	1.8 (0.6)
Toekomstonzekerheid	2.0 (1.2)	1.9 (1.0)	1.9 (1.2)	2.1 (1.2)	2.4 (1.3)	2.4 (1.3)	1.9 (1.1)
Belemmering door anderen binnen de politie	2.2 (0.6)	2.3 (0.6)	2.2 (0.6)	2.4 (0.6)	1.8 (0.6)	2.2 (0.7)	2.1 (0.6)
Belemmering door instanties buiten de politie	2.2 (0.7)	2.2 (0.6)	2.3 (0.6)	2.2 (0.7)	1.6 (0.6)	1.8 (0.7)	2.0 (0.6)
Verandering in taak	2.0 (0.6)	2.3 (0.6)	2.0 (0.6)	2.0 (0.6)	2.1 (0.7)	2.1 (0.6)	1.8 (0.5)
Onduidelijkheid over taak	3.8 (0.8)	3.9 (0.7)	3.8 (0.7)	3.8 (0.8)	4.1 (0.7)	4.0 (0.8)	3.4 (0.8)
Werk en privé conflict	1.9 (0.7)	2.1 (0.7)	2.1 (0.6)	1.8 (0.6)	1.7 (0.6)	1.7 (0.7)	1.8 (0.6)
Intimidatie, geweld en pesten[b]	1.4 (0.3)	1.2 (0.3)	1.5 (0.3)	1.2 (0.2)	1.3 (0.3)	1.2 (0.3)	1.3 (0.3)
Lichamelijke belasting	2.4 (0.9)	2.1 (0.8)	2.6 (0.8)	2.0 (0.8)	1.6 (0.7)	2.0 (0.9)	2.5 (0.8)

[a] De antwoordcategorieën van alle schalen (behalve van [b]) lopen van 1 tot 5, waarbij een hogere score meer spanning aangeeft.

[b] Bij deze schaal lopen de antwoordcategorieën van 1 tot 4.

Tabel 3.7 Spanningsbronnen in het werk van politieambtenaren vergeleken

Concept	minst gunstige scores[a]	meest gunstige scores[a]
Werkdruk	Leid, Ops	IO
Administratieve belasting/bureaucratie		Leid, Ond
Emotionele belasting	H&N	Ops, I&S, Ond, IO
Wisselende diensten	H&N	I&S, Ond, IO
Onvrede over OM en strafrecht	H&N, Ops, IO	I&S, Ond
Technostress		Leid, Ond
Mentale belasting		IO
(Sociale) media	H&N	I&S, Ond
Toekomstonzekerheid	I&S, Ond	
Belemmering door anderen binnen de politie	Ops	I&S
Belemmering door instanties buiten de politie		I&S, Ond
Verandering in taak	Leid	IO
Onduidelijkheid over taak	I&S, Ond	IO
Werk en privé conflict	Leid, H&N	I&S, Ond
Intimidatie, geweld en pesten		Leid, Ops, Ond
Lichamelijke belasting	H&N	Leid, Ops, I&S, Ond

[a] Ops = Opsporing, Ond = Ondersteuning, I&S = Intake & Service, Leid = Leiding, H&N = Handhaving & Noodhulp, IO = In Opleiding.

Tabel 3.7 laat zien dat de taakgebieden Intake & Service, In Opleiding en Ondersteuning relatief vaak de meest positieve scores behalen op de spanningsbronnen in het werk, terwijl deze groepen zelden of nooit de meest negatieve scores rapporteren. Dit duidt erop dat deze groepen relatief weinig te maken hebben met de potentiële bronnen van spanning in het politiewerk. De categorie Handhaving & Noodhulp is daarentegen vaak de groep waar de minst positieve en meest negatieve scores worden gerapporteerd. Dit suggereert dat deze groep relatief vaak te maken heeft met de mogelijke bronnen van spanning in het politiewerk.

Geconcludeerd kan worden dat gemiddeld over de totale groep deelnemers, de zes in meest voorkomende bronnen van spanning zijn:

- de *administratieve belasting* in het werk;
- het moeten draaien van *wisselende diensten*;
- *onvrede over het Openbaar Ministerie en het strafrecht*;
- de *mentale belasting*;
- *technostress;*
- *onduidelijkheid over de uit te voeren taken*.

Niet alle taakgebieden worden even vaak met deze bronnen van spanning geconfronteerd: met name de respondenten in het taakgebied Handhaving & Noodhulp neemt relatief vaak een ongunstige positie in, terwijl de taakgebieden Intake & Service, In Opleiding en Ondersteuning juist relatief vaak gunstig scoren.

3.5 Bronnen van energie in het werk van politieambtenaren

Het kwalitatieve deelonderzoek 1 leidde tot de identificatie van 11 energiebronnen die relevant zouden kunnen zijn voor het psychosociaal welzijn van politieambtenaren (zie Bijlage B, tabel B3). In deze paragraaf worden de gemiddelde scores van de totale (gewogen) onderzoeksgroep gepresenteerd. Daarnaast worden de gemiddelde scores voor de zes taakgebieden weer met elkaar vergeleken. Tabel 3.8 geeft de gemiddelden op de betreffende energiebronnen weer. In alle gevallen is de score "1" de laagste en de score "5" de hoogste score, waarbij een hoge score aangeeft dat de betreffende energiebron meer in het werk aanwezig is.

Tabel 3.8 laat zien dat politieambtenaren hun werk zeer *betekenisvol* vinden, veel *afwisseling* hebben, *weten wat zij aan hun collega's hebben*, en veel *steun aan hun collega's* hebben. In al deze gevallen bedraagt de gemiddelde score op de betreffende concepten ten minste 3.7. Duidelijk minder tevreden zijn de participanten over de *beloning* die zij ontvangen (gemiddelde score is 1.8; alleen de leidinggevenden en medewerkers in de ondersteuning zijn hierover iets minder ontevreden, met gemiddelde scores van respectievelijk 2.7 en 2.2). De gemiddelde scores van de deelnemers op de overige concepten (*autonomie, sociale steun van de leidinggevende,* mate waarin het werk *arousal* biedt, *professionaliteit*, *leer- en ontwikkelingsmogelijkheden* en *feedback*) liggen tussen deze uitersten in.

Tabel 3.9 noemt per energiebron de twee taakgebieden met de meest positieve en de twee taakgebieden met de meest negatieve scores, mits het absolute verschil tussen het gemiddelde van de totale groep en dat van de betreffende taakgebieden ten minste 0.2 bedroeg. Deze tabel laat zien dat de taakgebieden Leiding en In Opleiding over het algemeen de hoogste scores op de in het werk aanwezige energiebronnen rapporteren. De laagste scores op de energiebronnen worden gerapporteerd door de taakgebieden Intake & Service en Ondersteuning. De taakgebieden Handhaving & Noodhulp en Opsporing nemen hierbij vrijwel altijd een middencategorie in; de gemiddelde scores van deze categorieën wijken niet of nauwelijks af van de gemiddelden die voor de hele onderzoeksgroep werden gevonden.

Tabel 3.8 Gemiddelde scores op energiebronnen in het werk van politieambtenaren, naar taakgebied (standaardafwijkingen tussen haakjes)

Concept[a]	Totaal	Leiding	Handhaving & Noodhulp	Opsporing	Intake & Service	Onder-steuning	In Opleiding
Betekenisvolheid werk	4.3 (0.6)	4.4 (0.5)	4.3 (0.6)	4.3 (0.6)	4.5 (0.5)	4.3 (0.7)	4.3 (0.6)
Afwisseling in het werk	3.7 (0.8)	3.8 (0.6)	3.8 (0.7)	3.6 (0.8)	3.3 (0.8)	3.5 (0.8)	4.0 (0.7)
Autonomie	3.2 (0.7)	3.9 (0.5)	3.2 (0.7)	3.4 (0.7)	2.8 (1.0)	3.4 (0.8)	3.0 (0.6)
Bekendheid met collega's	3.8 (0.6)	3.9 (0.5)	3.7 (0.6)	3.8 (0.6)	3.9 (0.7)	3.9 (0.7)	3.7 (0.7)
Sociale steun collega's	3.8 (0.7)	3.8 (0.6)	3.9 (0.7)	3.8 (0.7)	3.8 (0.8)	3.8 (0.8)	4.0 (0.6)
Sociale steun Leidinggevenden	3.5 (1.0)	3.8 (0.9)	3.4 (0.9)	3.6 (0.9)	3.5 (1.1)	3.6 (1.0)	3.8 (0.8)
Beloning	1.8 (0.9)	2.7 (1.2)	1.7 (0.8)	1.9 (0.9)	1.9 (1.1)	2.2 (1.1)	1.8 (0.9)
Arousal	3.0 (0.8)	3.2 (0.7)	3.1 (0.8)	2.9 (0.8)	2.7 (0.7)	2.7 (0.8)	3.4 (0.8)
Professionaliteit	3.5 (0.7)	3.7 (0.7)	3.5 (0.7)	3.6 (0.7)	3.6 (0.9)	3.5 (0.8)	3.5 (0.7)
Leer- en ontwikkelingsmogelijkheden	2.8 (1.0)	3.5 (0.8)	2.8 (0.9)	2.7 (0.9)	2.4 (1.0)	2.6 (0.9)	3.6 (0.9)
Feedback	2.6 (0.9)	3.1 (0.9)	2.6 (0.8)	2.7 (0.9)	2.5 (1.0)	2.6 (0.9)	3.0 (1.0)

[a] De antwoordcategorieën van alle schalen lopen van 1 tot 5, waarbij een hogere score aangeeft dat de betreffende energiebron meer in het werk aanwezig is.

Tabel 3.9 Energiebronnen in het werk van politieambtenaren vergeleken

Concept	minst positieve scores[a]	meest positieve scores[a]
Betekenisvolheid werk		I&S
Afwisseling in het werk	I&S, Ond	IO
Autonomie	I&S	Leid, Ops, Ond
Bekendheid met collega's		
Sociale steun collega's		IO
Sociale steun Leidinggevenden		Leid, IO
Beloning		Leid, Ond
Arousal	I&S, Ond	Leid, IO
Professionaliteit		Leid
Leer- en ontwikkelingsmogelijkheden	I&S, Ond	Leid, IO
Feedback		Leid, IO

[a] Ops = Opsporing, Ond = Ondersteuning, I&S = Intake & Service, Leid = Leiding, H&N = Handhaving & Noodhulp, IO = In Opleiding.

Geconcludeerd kan worden dat politieambtenaren behoorlijk hoog scoren op de in hun werk aanwezige energiebronnen. De drie sterkste punten zijn:

- de *betekenisvolheid* van het werk;
- *de afwisseling* van de werkzaamheden; en
- de kwaliteit van de *contacten met collega's*.

Minder tevreden zijn politieambtenaren over de beloning die zij ontvangen. De medewerkers die over het algemeen beschikken over de meeste energiebronnen zijn werkzaam in de taakgebieden Leiding en In Opleiding; de medewerkers in de categorieën Intake & Service en Ondersteuning beschikken daarentegen over relatief weinig energiebronnen.

3.6 Persoonlijke hulpbronnen van politieambtenaren

Ten slotte werd in deelonderzoek 2 gevraagd naar twee persoonlijke hulpbronnen, dat wil zeggen, persoonskenmerken die gerelateerd zijn aan de veerkracht van een individu en die verwijzen naar het gevoel van vermogen om de omgeving te controleren, of naar strategieën die werknemers kunnen helpen om hun werkzaamheden gemakkelijker of beter kunnen uitvoeren, dan wel ervoor zorgen dat bepaalde in potentie belastende aspecten van de werksituatie een minder sterk (of zelfs helemaal geen) negatief effect hebben op de gezondheid van werknemers (zie §1.3 en tabel B4). De betreffende twee hulpbronnen hebben betrekking op *mentale weerbaarheid* (resilience) en de mate waarin werknemers actief proberen het werk aan te passen aan hun eigen interesses en capaciteiten (*job crafting*). Tabel 3.10 presenteert de gemiddelde scores van de ondervraagde politieambtenaren op deze concepten, zowel voor de totale onderzoeksgroep als voor elk van de zes taakgebieden afzonderlijk.

Tabel 3.10 Gemiddelden en standaardafwijkingen (tussen haakjes) op persoonlijke hulpbronnen, naar taakgebied

Concept[a]	Totaal	Leiding	Handhaving & Noodhulp	Opsporing	Intake & Service	Onder-steuning	In Opleiding
Weerbaarheid	4.0 (0.4)	4.2 (0.3)	4.0 (0.3)	4.0 (0.4)	4.0 (0.4)	4.0 (0.4)	4.0 (0.4)
Omgaan met moeilijke omstandigheden	4.1 (0.4)	4.3 (0.4)	4.1 (0.4)	4.0 (0.5)	4.0 (0.5)	4.0 (0.5)	4.1 (0.4)
Persoonlijke competentie	4.0 (0.4)	4.1 (0.3)	4.0 (0.4)	4.0 (0.4)	4.0 (0.4)	4.0 (0.4)	3.9 (0.4)
Acceptatie van zichzelf en het leven	4.0 (0.5)	4.2 (0.5)	4.0 (0.5)	4.1 (0.5)	4.0 (0.6)	4.0 (0.6)	4.1 (0.5)
Job crafting	2.5 (0.4)	2.6 (0.3)	2.5 (0.4)	2.5 (0.4)	2.3 (0.4)	2.4 (0.4)	2.7 (0.4)
Verhogen structurele hulpbronnen	3.4 (0.6)	3.7 (0.5)	3.4 (0.6)	3.4 (0.6)	3.1 (0.6)	3.3 (0.7)	3.8 (0.5)
Verlagen taakeisen	1.7 (0.6)	1.6 (0.5)	1.7 (0.6)	1.7 (0.5)	1.7 (0.5)	1.7 (0.5)	1.8 (0.6)

[a] De antwoordcategorieën van alle schalen lopen van 1 tot 5, waarbij een hogere score aangeeft dat de medewerkers in de onderscheiden taakgebieden in grotere mate beschikken over de betreffende persoonlijke hulpbron.

Tabel 3.10 laat zien dat de ondervraagde politieambtenaren hoog scoren op (aspecten van) *mentale weerbaarheid*. De gemiddelde scores op de drie dimensies van dit concept (omgaan met moeilijke omstandigheden, persoonlijke competentie en acceptatie van zichzelf en het leven) zijn relatief hoog (ten minste 4.0 op een schaal die loopt van 1 tot 5). Ook voor de zes afzonderlijke taakgebieden worden hoge gemiddelde scores gevonden, waarbij met name de medewerkers in de categorie *Leiding* nog iets hoger scoren dan de overige medewerkers.

De resultaten voor *job crafting* laten een genuanceerder beeld zien. De ondervraagden zijn duidelijk meer geneigd om te zoeken naar manieren om hun energiebronnen in het werk te vergroten (M = 3.4), dan te pogen de taakeisen (oftewel bronnen van spanning) te verminderen (M = 1.7). Het is mogelijk dat de respondenten het verlagen van taakeisen interpreteren als een gebrek aan inzet voor het werk, en in dat geval is de lage gemiddelde score als positief te beschouwen. De taakgebieden verschillen enigszins in de mate waarin zij proberen hun energiebronnen te vergroten: de categorieën Leiding en In Opleiding rapporteren relatief hoge scores, terwijl het taakgebied Intake & Service juist relatief laag scoort.

Geconcludeerd kan worden dat de medewerkers relatief hoge scores rapporteren op mentale weerbaarheid en gemiddelde scores op het verhogen van energiebronnen door *job crafting*. Dit geldt vooral voor de medewerkers in het taakgebied Leiding en (in mindere mate) voor diegenen die in opleiding zijn.

3.7 Beschrijvende gegevens: Samenvatting en conclusies

In dit hoofdstuk werd gerapporteerd over de opzet en uitvoering van deelstudie 2, en werden beschrijvende resultaten (in termen van gemiddelden) voor de gehele onderzoeksgroep alsmede voor de zes onderscheiden taakgebieden gerapporteerd. Met de in dit hoofdstuk gerapporteerde resultaten kunnen deelvraag 1 en (deels) 2 worden beantwoord:

1. Wat is de staat van de psychosociale gezondheid van politieambtenaren?
2. Wat leert de (internationale) wetenschappelijke literatuur over hoe de psychosociale gezondheid van Nederlandse politieambtenaren zich verhoudt tot die van de Nederlandse bevolking, vergelijkbare beroepen en enkele politiekorpsen in noordwest Europa en Scandinavië?

De voor de beantwoording van deelvraag 2 benodigde vergelijking met vergelijkbare beroepen en andere politiekorpsen vindt plaats in hoofdstuk 5. In dit hoofdstuk is de staat van de psychosociale gezondheid van politieambtenaren beschreven, zijn taakgebieden met elkaar vergeleken, en zijn de resultaten vergeleken met gegevens die voor de Nederlandse bevolking bekend zijn. Daarnaast is relatief kort ingegaan op de taak-, context- en persoonsgebonden factoren die zouden kunnen samenhangen met het psychosociale welzijn van politieambtenaren. De samenhang tussen deze factoren wordt uitgebreid beschreven in hoofdstuk 4. In deze paragraaf vatten we kort de belangrijkste resultaten van hoofdstuk 3 samen. In §3.7.1 bespreken we de opzet en uitvoering van deelstudie 2. In §3.7.2 komt de staat van de psychosociale gezondheid van politieambtenaren aan de orde. Paragraaf 3.7.3 gaat in op de spannings- en energiebronnen in het werk van politiemedewerkers, en beschrijft hun persoonlijke hulpbronnen. Paragraaf 3.7.4 zal deelvragen 1 en 2 beantwoorden.

3.7.1 Opzet en uitvoering van deelstudie 2

Op basis van de in deelstudie 1 samengestelde vragenlijst werd in deelstudie 2 een grootschalige kwantitatieve survey-studie uitgevoerd. Uit het PolBis-bestand dat in beheer is van het Ministerie van Veiligheid en Justitie werd een steekproef getrokken van 4,224 politiemedewerkers. Deze waren werkzaam bij één van de 26 Nederlandse politiekorpsen (inclusief het KLPD) zoals die eind 2012 bestonden. Er werd onderscheid gemaakt tussen zes taakgebieden: Leiding, Handhaving & Noodhulp, Opsporing, Intake & Service, Ondersteuning en In Opleiding. Omdat het aantal medewerkers in deze categorieën sterk verschilt, werd gekozen voor een gestratificeerde opzet. Alle medewerkers binnen het taakgebied Leiding werden in de steekproef opgenomen, terwijl voor elk van de andere vijf taakgebieden een gelijk aantal medewerkers willekeurig werd ingeloot.

Omdat het PolBis-bestand een geanonimiseerd bestand is, was de medewerking van de 26 politiekorpsen noodzakelijk om de geselecteerde medewerkers te kunnen benaderen. Twee van de korpsen bleken daartoe niet bereid; de overige korpsen stelden de contactgegevens van de ingelote medewerkers beschikbaar aan de Universiteit Utrecht of benaderden de ingelote medewerkers zelf. De benaderde medewerkers ontvingen in de periode november 2012 – januari 2013 een uitnodiging om een online vragenlijst in te vullen, welke na drie-vier weken werd gevolgd door een herhaalde uitnodiging. De vragenlijst werd in februari 2013 gesloten.

In totaal hebben 1,535 medewerkers aan het vragenlijstonderzoek deelgenomen. Dit betekent dat de respons 41.0% bedroeg. Deze respons voldoet aan de door Baruch en Holtom (2008) en Taris (in druk) voorgestelde normen voor acceptabele respons en werd daarom voldoende geacht. Aanvullende analyses lieten zien dat, alhoewel de responspercentages per taakgebied verschilden, de onderzoeksgroep in termen van sekse in grote mate representatief is voor de politiemacht als geheel. De groep jongeren tot 25 jaar is in dit onderzoek iets oververtegenwoordigd, terwijl de

leeftijdsgroepen van 25 tot 44 jaar iets ondervertegenwoordigd zijn. Hoewel vanwege het anonieme karakter van het onderzoek geen gegevens beschikbaar waren over het korps waarvoor de respondenten werkzaam waren, is het – gezien de grootte van de steekproef en het feit dat vrijwel alle korpsen meewerkten – niet aannemelijk dat de steekproef in dit opzicht sterk verschilt van de Nederlandse politiemacht als geheel.

3.7.2 De psychosociale gezondheid van politieambtenaren

De psychosociale gezondheid van Nederlandse politieambtenaren werd gemeten in termen van 10 verschillende concepten. Een deel daarvan had primair betrekking op psychosociaal welzijn (waaronder concepten als bevlogenheid, burn-out, depressieve en angstklachten, het hebben ervaren van ingrijpende gebeurtenissen, symptomen van posttraumatische stress en suïcidaliteit). Een ander deel betreft fysieke, dan wel gedragsgerelateerde aspecten van gezondheid (body mass index, ziekteverzuim en subjectief ervaren gezondheid).

Psychosociaal welzijn
De respondenten gaven aan over het algemeen zeer bevlogen te zijn, ook in vergelijking tot een grote vergelijkingsgroep van Nederlandse werkenden. De onderzoeksgroep rapporteerde een gelijk of iets hoger niveau van burn-out, depressieve en angstklachten dan de vergelijkingsgroepen. Hoewel de ondervraagden relatief duidelijk vaker over de dood dachten dan de vergelijkingsgroep, waren de verschillen voor de andere drie indicatoren van suïcidaliteit verwaarloosbaar klein. Al met al zijn er geen redenen om grote zorg te hebben ten aanzien van het psychosociaal welzijn van politiemedewerkers.

Gedragsgerelateerde aspecten van gezondheid
Politiemedewerkers schatten hun eigen gezondheid duidelijk negatiever in dan de vergelijkingsgroep en zij meldden zich duidelijk vaker ziek. De body mass index van de deelnemers week weliswaar niet noemenswaardig af van die van de vergelijkingsgroep, maar was voor een groot deel van de respondenten aan de hoge kant. Al met al zijn de conclusies ten aanzien van deze aspecten van het welzijn van de gemiddelde Nederlandse politieambtenaar minder gunstig dan voor het psychosociaal welzijn, en er lijkt reden om hieraan meer aandacht te geven.

Risicogroepen
Hierboven werden conclusies getrokken voor de onderzoeksgroep als geheel. Er kan echter ook gekeken worden naar de onderscheiden taakgebieden. Dan blijkt dat er substantiële verschillen zijn tussen deze categorieën in termen van de psychosociale en gedragsmatige aspecten van hun welzijn. De taakgebieden Leiding en In Opleiding steken gewoonlijk positief af tegen de andere taakgebieden; hun gemiddelde scores op bevlogenheid, cynisme, depressiviteit, angstklachten, posttraumatische stress, ziekteverzuim en (voor In Opleiding) emotionele uitputting, body mass index en gedachten aan de dood behoren steeds tot de meest positieve van

de onderzochte groepen. De gemiddelde scores van de taakgebieden Opsporing, Ondersteuning en Intake & Service behoren juist relatief vaak tot de minst gunstige scores. Het is zinvol om te bezien of en op welke manier het welzijn van deze laatste groepen verbeterd kan worden (zie ook de analyses die in hoofdstuk 4 worden gerapporteerd).

Kanttekening
Hierboven gaat het steeds over de gemiddelde scores van de onderzoeksgroep, dan wel de daarin onderscheiden taakgebieden. Soms zijn die zeer positief, soms wat minder. Aangetekend moet echter worden dat een gemiddelde score voor een specifieke groep als geheel weliswaar positief kan zijn, maar dat dit niet betekent dat alle respondenten in de betreffende groep even positief scoren. Het feit dat de *gemiddelde* Nederlandse politiemedewerker geen hoog niveau van burn-out rapporteert, betekent bijvoorbeeld niet dat *geen enkele* Nederlandse politiemedewerker een hoog risico loopt om opgebrand te raken. Een en ander is afhankelijk van specifieke omstandigheden en persoonskenmerken, en leidinggevenden moeten erop bedacht zijn dat individuele medewerkers kunnen afwijken van de in deze studie gerapporteerde algemene bevindingen.

3.7.3 Spannings-, energie- en persoonlijke hulpbronnen

Op basis van deelstudie 1 werden in dit onderzoek 16 potentiële spanningsbronnen gemeten, 11 energiebronnen, en 2 persoonlijke hulpbronnen. Wat betreft de *spanningsbronnen*, de zes meest voorkomende bronnen van spanning in het werk van politiemedewerkers zijn de volgende: de *administratieve belasting* in het werk, het moeten draaien van *wisselende diensten*, *onvrede over het Openbaar Ministerie en het strafrecht*, de *mentale belasting*, *technostress* en *onduidelijkheid over de uit te voeren taken*. Politieambtenaren beschikken in hun werk gemiddeld over veel energiebronnen. Met name de *betekenisvolheid van het werk*, de *afwisseling* van de werkzaamheden en de *kwaliteit van de contacten met collega's* zijn zeer sterke punten. Minder tevreden is men over de *beloning* van het werk. Ten slotte kan geconcludeerd worden dat politiemedewerkers beschikken over een goede mentale weerbaarheid en dat zij met enige regelmaat ook proberen hun persoonlijke hulpbronnen te vergroten.

Al met al kan geconcludeerd worden dat het werk van politiemedewerkers weliswaar een aantal serieuze spanningsbronnen bevat en zeker als potentieel belastend kan worden beschouwd, maar dat daar de aanwezigheid van een aantal belangrijke energie- en persoonlijke hulpbronnen tegenover staat. Desalniettemin lijkt het verstandig om te trachten om de belangrijkste spanningsbronnen in het werk van politiemedewerkers te verminderen of aan te pakken.

Hoewel er voor de Nederlandse politiemacht als geheel geen grote zorg over de hoeveelheid spannings-, energie- en persoonlijke hulpbronnen hoeft te bestaan, moet hierbij aangetekend worden dat er behoorlijke verschillen tussen de zes onderscheiden taakgebieden kunnen bestaan. Opvallend is dat de categorie *In Opleiding* zowel qua spanningsbronnen, energiebronnen als persoonlijke hulpbronnen gunstig afsteekt tegen de andere categorieën; hetzelfde geldt – in iets mindere mate – voor de categorie *Leiding*. Voor de andere vier taakgebieden is het beeld minder duidelijk; geen enkel taakgebied scoort eenduidig zwak op spannings-, energie- dan wel persoonlijke hulpbronnen. De hier gerapporteerde resultaten laten zien op welke punten er voor specifieke taakgebieden verbetering wenselijk is.

Daarnaast moet bij deze vergelijkingen tussen taakgebieden worden aangetekend dat deze verschillen kunnen samenhangen met het feit dat deze taakgebieden ook in demografisch opzicht van elkaar verschillen (zie tabel 3.3). In het taakgebied Intake & Service is bijvoorbeeld 80.5% vrouw, terwijl in het taakgebied leiding slechts 21.6% vrouw is. Verschillen met betrekking tot de gemiddelde psychosociale gezondheid van de medewerkers in deze taakgebieden kunnen dus ook aan verschillen in de demografische samenstelling van deze taakgebieden liggen: het is niet per se de aard van de werkzaamheden die verantwoordelijk is voor eventuele verschillen in welzijn. Dat gezegd hebbende, de verschillen in de psychosociale gezondheid, spannings-, energie- en persoonlijke hulpbronnen van de medewerkers in deze taakgebieden zijn reëel: medewerkers in het taakgebied Leiding rapporteren bijvoorbeeld relatief vaak gunstige scores op welzijn, terwijl medewerkers in het taakgebied Intake & Service juist vaak ongunstige scores rapporteren.

3.7.4 Conclusie: de psychosociale gezondheid van politiemedewerkers

Op basis van de hierboven gepresenteerde resultaten kan een antwoord worden geformuleerd op de vraag naar de psychosociale gezondheid van politieambtenaren. Geconcludeerd wordt dat deze – voor zover het psychosociale aspecten in engere zin betreft – acceptabel is. In vergelijking tot de normgroepen zijn Nederlandse politiemensen zeer bevlogen, terwijl hun scores op burn-out, angst- en depressieklachten en indicatoren van suïcidaliteit niet sterk afwijken van die van de vergelijkingsgroepen. De belangrijkste uitzondering betreft het feit dat politiemedewerkers relatief vaak aan de dood denken. Het is denkbaar dat dit te wijten is aan hun specifieke beroepsomstandigheden. Politiemedewerkers komen in hun werk immers relatief vaak levensbedreigende situaties tegen of horen daarover van collega's, dus in dat opzicht denken zij mogelijk ook vaker aan de dood dan de gemiddelde Nederlander. Dat betekent overigens niet dat dit geen punt van zorg zou moeten zijn.

Voor de gedragsgerelateerde aspecten van het welzijn ligt de situatie iets anders. De gemiddelde politiemedewerker is duidelijk vaker ziek dan de gemiddelde werkende Nederlander. Het is goed mogelijk dat dit te wijten is aan de aard van het werk (politiemedewerkers hebben immers een mentaal en fysiek inspannende baan en lopen vanwege hun werk een relatief hoog risico om zich te verwonden of te blesseren). Minder goed verklaarbaar is dat een groot deel van de politiemedewerkers een relatief hoge body mass index rapporteert. Alhoewel dit niet afwijkt van de Nederlandse populatie van werkenden als geheel, baart dit punt vanwege de specifieke aard van de werkzaamheden van politiemedewerkers toch zorg. Geconcludeerd wordt daarom dat dit aspect van de gezondheid van politiemedewerkers voor verbetering vatbaar is. Aanvullend onderzoek naar de manier waarop dit punt kan worden aangepakt is zeer gewenst.

Wat betreft werkomstandigheden en persoonlijke hulpbronnen, het is duidelijk dat het politiewerk een aantal zeer belastende aspecten kent. Daar staat tegenover dat het werk ook een aantal belangrijke energiebronnen bevat, en dat politiemedewerkers over het algemeen over een stevige mentale weerbaarheid beschikken. Een en ander is in lijn met het feit dat politiemedewerkers over het algemeen een goede psychosociale gezondheid rapporteren. Geconcludeerd wordt dat politiemedewerkers weliswaar vaak een belastende baan hebben, maar dat hun werk vaak voldoende energiebronnen bevat om daar goed mee om te kunnen gaan. Ook de aanwezigheid van een goede mentale weerbaarheid helpt om met de spanningsbronnen in het werk om te gaan.

Een en ander laat onverlet dat het in specifieke gevallen (taakgebieden) nuttig kan zijn om na te gaan hoe het werk minder belastend gemaakt kan worden. Vooral de resultaten van het taakgebied Intake & Service zijn hier interessant. In dit taakgebied worden gemiddeld genomen relatief vaak ongunstige resultaten gevonden voor aspecten van het psychosociale welzijn, terwijl deze groep geen duidelijk ongunstige resultaten behaalde op de stressbronnen. Een verklaring voor deze bevinding ligt niet onmiddellijk voor de hand. Wellicht heeft een en ander te maken met de demografische achtergrondkenmerken van deze groep ten opzichte van de andere taakgebieden: tabel 3.3 laat zien dat een relatief zeer groot deel van de medewerkers in dit taakgebied vrouw is, terwijl bekend is dat vrouwen vaak minder gunstig scoren op aspecten van de psychosociale gezondheid (zoals depressiviteit) dan mannen (De Graaf, Ten Have & Van Dorsselaer, 2010). Maar ook als dat hier het geval zou zijn, dan is dat geen reden om deze bevindingen te bagatelliseren en is er nog steeds reden om te bezien hoe de psychosociale gezondheid van de betreffende medewerkers verbeterd kan worden.

Een hieraan gerelateerde kanttekening is dat het feit dat bepaalde taakgebieden relatief ongunstige gemiddelde scores behalen op de spannings-, energie- en persoonlijke hulpbronnen dan andere taakgebieden of de vergelijkingsgroepen *op zichzelf beschouwd* geen probleem is. Ongunstige scores zijn mogelijk wél een

probleem als kan worden aangetoond dat zulke scores op de betreffende spannings-, energie- of persoonlijke hulpbron systematisch en sterk samenhangen met ongunstige scores op indicatoren van de psychosociale gezondheid. Anders gezegd, ongunstige scores op bepaalde spannings-, energie- en persoonlijke hulpbronnen zijn vooral problematisch als (1) er sprake is van relatief ongunstige scores, én (2) ongunstige scores op de betreffende spannings-, energie- dan wel persoonlijke hulpbron duidelijk samenhangen met ongunstige scores op de indicatoren van psychosociale gezondheid. Hoofdstuk 4 presenteert daarom een analyse van de relaties tussen enerzijds de in dit onderzoek gemeten spannings-, energie- en persoonlijke hulpbronnen, en anderzijds de indicatoren van de psychosociale gezondheid van politiemedewerkers.

4. Deelstudie 2: Voorspellers van psychosociale gezondheid

In hoofdstuk 3 werd een beschrijving gegeven van de psychosociale gezondheid van politiemedewerkers, en werden de gemiddelde scores op de onderscheiden spannings-, energie- en persoonlijke hulpbronnen gepresenteerd. Deze scores werden vergeleken over de diverse taakgebieden. Bovendien werden in dat hoofdstuk de scores op psychosociaal welzijn waar mogelijk vergeleken met die van vergelijkingsgroepen. Op deze manier kon het psychosociaal welzijn van de deelnemers aan dit onderzoek in kaart worden gebracht en in context worden geplaatst.

In dit hoofdstuk wordt onderzocht hoe de onderscheiden spannings-, energie- en persoonlijke hulpbronnen samenhangen met de psychosociale gezondheid van politieambtenaren. We beogen daarmee de tweede doelstelling van dit onderzoek te realiseren:

> Doelstelling 2: *Het verkrijgen van kennis over welke aspecten de psychosociale gezondheid van politieambtenaren in positieve of negatieve zin beïnvloeden.*

De bij deze doelstelling behorende vraagstellingen luidden:

3. Hoe hangen de afzonderlijke negatieve taak- en organisatiegebonden aspecten van politiewerk (de "spanningsbronnen") samen met de psychosociale gezondheid van politieambtenaren?
4. Hoe hangen de afzonderlijke positieve aspecten van politiewerk (de "energiebronnen") samen met de psychosociale gezondheid van politieambtenaren?

5a. Hoe verhoudt de invloed van negatieve taak- en organisatie-/contextgebonden aspecten (spanningsbronnen) zich tot die van positieve aspecten (energiebronnen)? en

5b. Hoe verhoudt de invloed van negatieve taak-, organisatie-/contextgebonden factoren (spanningsbronnen) en positieve factoren (energiebronnen) in het politiewerk zich tot die van persoonsgebonden factoren ("persoonlijke hulpbronnen")?

In §4.1 wordt kort aangegeven hoe de gegevens zijn geanalyseerd. In §4.2 wordt voor de totale steekproef onderzocht hoe de onderscheiden spannings-, energie- en persoonlijke hulpbronnen samenhangen met de indicatoren van de psychosociale gezondheid van politiemedewerkers. In §4.3 wordt ingegaan op de overeenkomsten en verschillen in de voorspellers van de psychosociale gezondheid tussen de zes in dit onderzoek betrokken taakgebieden. Ten slotte presenteert §4.4 de conclusies van dit deelonderzoek.

4.1 Statistische analyse

In hoofdstuk 3, §3.1, werd beschreven hoe de gegevens werden verzameld. In deze paragraaf geven we kort aan op welke manier de gegevens werden geanalyseerd. Deelvragen 3-5b vereisen dat de scores van de deelnemers op de spannings-, energie- en persoonlijke hulpbronnen worden gerelateerd aan die op de indicatoren van psychosociale gezondheid. Hiertoe werden in eerste instantie *Pearson product-momentcorrelaties* (aangegeven met het statistische symbool r) berekend tussen enerzijds de spannings-, energie- en persoonlijke hulpbronnen, en anderzijds de indicatoren van psychosociaal welzijn. Dergelijke correlaties kunnen variëren tussen de -1 en de +1. Een correlatie van -1 geeft een perfect negatief verband aan (naarmate de score op variabele x toeneemt, wordt de score op variabele y lager). Een correlatie van +1 geeft een perfect positief verband aan (naarmate de score op variabele x toeneemt, wordt de score op variabele y hoger). Een correlatie van 0 geeft aan dat er geen enkel verband tussen variabelen x en y is; kennis van de score op x helpt niet om de score op variabele y te voorspellen, en vice versa.

Cohen (1988) geeft aan dat correlaties van .50 of meer "hoog" zijn, correlaties tussen .30 en .50 "gemiddeld" zijn, en correlaties tussen .10 en .30 "klein" zijn. Correlaties lager dan .10 beschouwt hij als niet betekenisvol. Voor dit onderzoek is deze indeling relevant, omdat verwacht mag worden dat vanwege de omvang van de onderzoeksgroep veel correlaties statistisch significant zullen zijn – ook als deze klein en inhoudelijk weinig betekenisvol zijn. De bespreking van de resultaten voor de afzonderlijke taakgebieden (§4.2.1-4.2.6) is daarom beperkt tot correlaties die ten minste .30 bedragen.

De spannings-, energie- en persoonlijke hulpbronnen hangen niet alleen samen met de indicatoren van de psychosociale gezondheid van de medewerkers, maar ze hangen ook onderling samen. Dat roept de vraag op welke van de spannings-, energie- en persoonlijke hulpbronnen de *sterkste* voorspellers zijn van de psychosociale gezondheid van politiemedewerkers, als daarbij gecontroleerd wordt voor de effecten van de andere spannings-, energie- of persoonlijke hulpbronnen. Daartoe werden voor elk afzonderlijk aspect van de psychosociale gezondheid drie *regressie-analyses* uitgevoerd: één waarbij onderzocht werd wat de sterkste voorspellers onder de spanningsbronnen waren, één waarbij onderzocht werd wat de sterkste voorspellers onder de energiebronnen waren, en één waarbij onderzocht werd wat de sterkste voorspellers onder de persoonlijke hulpbronnen waren. Op deze manier kon voor elk van de drie clusters van voorspellers (spannings-, energie- en persoonlijke hulpbronnen) de sterkste voorspellers van de psychosociale gezondheid worden geïdentificeerd. Bij de regressie-analyses worden niet-significante effecten (βs[14]) en effecten van .10 of minder niet besproken.

[14] Gestandaardiseerde regressiecoëfficiënten (aangeduid met β) variëren net zoals correlatiecoëfficiënten van -1 tot +1, en kunnen op dezelfde manier worden geïnterpreteerd.

Uitgaande van de regel dat, om een verantwoorde analyse mogelijk te maken, het aantal waarnemingen in de onderzoeksgroep ten minste tien keer zo groot moet zijn als het aantal voorspellers, is het aantal waarnemingen in bepaalde taakgebieden vrij klein. In totaal worden in dit hoofdstuk 32 potentiële voorspellers (verdeeld over 15 spanningsbronnen, 12 energiebronnen en 5 persoonlijke hulpbronnen) betrokken. Zelfs als de analyses beperkt worden tot één type voorspellers (bijvoorbeeld de 15 bronnen van spanning), is het aantal waarnemingen soms aan de lage kant (bijvoorbeeld in het taakgebied Leiding, met 162 deelnemers). Daarom werden in de regressie-analyse alleen voorspellers betrokken, waarvan in de correlationele analyses was gebleken dat die significant samenhingen ($p < 0.05$) met de betreffende gezondheidsindicator. Vervolgens werden niet-significante effecten stapsgewijs uit de regressie-analyse verwijderd, totdat alleen voorspellers overbleven die significant samenhingen met de betreffende gezondheidsindicator.

In eerste instantie werden de hierboven genoemde analyses (berekenen van correlaties, regressie-analyses) uitgevoerd voor de volledige groep, dus zonder onderscheid te maken naar taakgebied. Deze resultaten worden in §4.2 gerapporteerd. Voor veel spannings-, energie- en persoonlijke hulpbronnen is aannemelijk dat hun effecten niet zullen variëren over de onderscheiden taakgebieden: een hoge werkdruk zal bijvoorbeeld in alle taakgebieden tot stress en onwelbevinden leiden. Voor andere voorspellers kan daarentegen worden aangenomen dat hun effecten zich wél beperken tot bepaalde taakgebieden. Een hoge lichamelijke belasting lijkt bijvoorbeeld vooral relevant voor dié taakgebieden, waarin veel "op straat" wordt gewerkt. Daarom zijn alle regressie-analyses herhaald voor de afzonderlijke taakgebieden. De resultaten daarvan worden besproken in §4.3.

Merk op dat we hierboven steeds spreken van de "samenhang" tussen de in deze studie gemeten concepten (bij de correlationele analyses), en de "voorspellers" van de psychosociale gezondheid. De reden hiervoor is dat het gekozen onderzoeksontwerp (een vragenlijstonderzoek waarbij alle concepten op hetzelfde moment zijn gemeten) ongeschikt is voor het doen van uitspraken over oorzaak-gevolgrelaties. Een bepaalde energiebron zou bijvoorbeeld weliswaar een *voorspeller* van een bepaald aspect van de psychosociale gezondheid van politiemedewerkers kunnen zijn, maar "correlation is no causation": een significante samenhang tussen twee concepten betekent niet dat er ook sprake is van een *causale* relatie tussen deze concepten. Om oorzaak-gevolgrelaties eenduidig vast te stellen zijn andere onderzoeksontwerpen noodzakelijk. Denk aan longitudinale designs, waarbij de deelnemers op meerdere tijdstippen bevraagd worden over dezelfde concepten, of experimenteel onderzoek, waarbij de onderzoeker bepaalde concepten systematisch manipuleert en de resultaten daarvan vergelijkt met die van één of meer controlegroepen. Gegeven de vraagstellingen (waarbij het vooral ging om een indruk te krijgen van de staat van de psychosociale gezondheid van politiemedewerkers en de factoren die daarmee samenhangen, zie hoofdstuk 1) lagen dergelijke designs echter niet voor de hand.

4.2 Resultaten: Voorspellers van psychosociale gezondheid (totale groep)

In deze paragraaf bespreken we de voorspellers van de psychosociale gezondheid van politiemedewerkers voor de totale groep (N = 1,535).

4.2.1 Burn-out

Emotionele uitputting
In tabel 4.1 worden de resultaten van onze analyses van de voorspellers van de twee indicatoren van burn-out (emotionele uitputting en cynisme) gepresenteerd. Wat betreft emotionele uitputting, de tabel laat zien dat de correlaties r tussen de *spanningsbronnen* en uitputting variëren van .14 tot .48. De drie sterkste correlaties worden gevonden voor werkdruk, het moeten draaien van wisselende diensten en werk-privé conflict. In al deze gevallen is de richting van de relaties zoals verwacht; hogere niveaus van werkdruk, het wel moeten draaien van wisselende diensten en het ervaren van interferentie van het werk in de thuissituatie hangen samen met een hogere mate van emotionele uitputting. Deze effecten komen ook terug in de regressie-analyse (waarbij in eerdere stappen is gecontroleerd voor de andere spanningsbronnen). Daarnaast hangt het ervaren van onzekerheid omtrent de toekomst en het ervaren van een hoge emotionele belasting samen met hogere niveaus van emotionele uitputting. Vergelijking van de regressiecoëfficiënten β met de hiermee corresponderende correlaties r laat zien dat deze laatsten duidelijk sterker zijn dan de eersten. De reden hiervoor is dat in de regressie-analyse bij het schatten van de grootte van de β's is gecorrigeerd voor het feit dat de spanningsbronnen onderling samenhangen.

Bij de *energiebronnen* zijn vooral de aanwezigheid van sociale steun van leidinggevenden en collega's belangrijke voorspellers van uitputting. De correlaties r laten zien dat naarmate de medewerkers meer steun van leidinggevenden en collega's ervaren, zij minder uitputting ervaren. Bij de regressieanalyses komt daar nog een aantal energiebronnen bij (duidelijkheid over de taak, autonomie, tevredenheid over de beloning, het hebben van goede ontwikkelingsmogelijkheden, het hebben van betekenisvol werk en het ervaren van arousal), maar alleen het ervaren van arousal overschrijdt de hier gehanteerde grens van .10.

Bij de correlaties tussen *persoonlijke hulpbronnen* en uitputting is alleen het accepteren van zichzelf en het leven een relevante voorspeller van minder uitputting (r = -.44). Bij de regressie-analyses komt daar nog een aantal voorspellers bij. In één geval betreft het een suppressor-effect (persoonlijke competentie). Zo'n suppressor-effect is een statistische vertekening die ontstaat doordat er in de regressie-analyse wordt overgecorrigeerd voor de samenhang tussen de betreffende persoonlijke hulpbron met de andere voorspellers van cynisme. Daarnaast worden er zwakke effecten gevonden van een ander aspect van weerbaarheid (in casu het kunnen

omgaan met moeilijke omstandigheden) en job crafting (het verlagen van de taakeisen), maar ook hiervoor geldt dat de betreffende effecten zwak zijn.

Concluderend, belangrijke voorspellers van emotionele uitputting zijn:

- het ervaren van interferentie tussen het werk en de privésituatie,
- de aanwezigheid van een hoge emotionele belasting,
- een hoge werkdruk,
- belasting vanwege het moeten draaien van wisselende diensten,
- de afwezigheid van sociale steun van collega's,
- de afwezigheid van arousal,en
- het hebben van een lage weerbaarheid (in casu het niet goed kunnen accepteren van zichzelf en het leven).

Er hangen daarnaast nog andere factoren samen met hoge scores op uitputting, maar deze zijn duidelijk minder belangrijk dan de genoemde factoren.

Cynisme
Uit de correlaties tussen de *spanningsbronnen* en cynisme blijkt dat het draaien van wisselende diensten, het ervaren van werk-privéconflict en het ervaren van een hoge administratieve belasting samenhangen met hogere niveaus van cynisme. Uit de regressie-analyses blijken dit (na controle voor de andere spanningsbronnen) inderdaad de belangrijkste voorspellers te zijn van cynisme. Daarnaast worden er nog zwakke effecten van de spanningsbronnen emotionele belasting, omgang met de sociale media, verandering in taken, en mentale en lichamelijke belasting gevonden. In de laatste twee gevallen zijn de onderliggende correlaties r positief (hoge mentale/lichamelijke belasting hangt samen met hoge niveaus van cynisme), terwijl de hiermee corresponderende β's negatief zijn (hoge mentale/lichamelijke belasting hangt samen met lage niveaus van cynisme). In de laatste twee gevallen is weer sprake van suppressor-effecten die moeilijk zijn te interpreteren. Vanwege de grootte van deze effecten (ze zijn in Cohen's (1988) terminologie "klein" tot "betekenisloos") is hier ook geen reden toe.

Tabel 4.1 Burn-out: Voorspellers van emotionele uitputting en cynisme

	Emotionele uitputting			Cynisme		
Spanningsbronnen	*r*	*β*	*β*	*r*	*β*	*β*
Werkdruk	.34	.11	.12	.22	.05#	
Administratieve belasting/bureaucratie	.19	.02#		.31	.13	.14
Emotionele belasting	.27	.12	.11	.23	.10	.11
Wisselende diensten	.39	.23	.23	.40	.23	.24
Onvrede over OM en strafrecht	.14	-.03#		.23	.04#	
Technostress	.15	-.04#		.22	-.02#	
Mentale belasting	.23	.00#		.10	-.12	-.11
(Sociale) media	.21	.03#		.29	.16	.17
Toekomstonzekerheid	.14	.05#	.06*	.11	.00#	
Belemmering door anderen binnen de politie	.26	.06#		.28	.03#	
Belemmering door instanties buiten de politie	.16	-.04#		.22	-.01#	
Verandering in taak	.28	.01#		.28	.06*	.07*
Werk en privé conflict	.48	.34	.33	.37	.18	.20
Intimidatie, geweld en pesten	.16	-.01#		.19	.01#	
Lichamelijke belasting	.14	-.03#		.06*	-.08	-.07*
Energiebronnen	*r*	*β*	*β*	*r*	*β*	*β*
Afwisseling in het werk	-.12	.04#		-.17	.05*	.06*
Duidelijkheid over taak	-.19	-.07*	-.08	-.22	-.05#	
Autonomie	-.21	-.08	-.08	-.15	.03#	
Bekendheid met collega's	-.23	-.04#		-.25	-.06*	-.09
Sociale steun collega's	-.32	-.17	-.18	-.33	-.04#	
Sociale steun leidinggevenden	-.30	-.07*	-.08	-.41	-.21	-.24
Beloning	-.10	-.05#	-.05*	-.12	-.06	-.06*
Arousal	-.23	-.11	-.11	-.33	-.16	-.16
Professionaliteit	-.13	.03#		-.22	-.03#	
Ontwikkelingsmogelijkheden	-.25	-.08*	-.08	-.36	-.13	-.14
Feedback	-.25	-.03#		-.34	-.01#	
Betekenisvolheid werk	-.16	-.03#	niets	-.35	-.28	-.22
Persoonlijke hulpbronnen	*r*	*β*	*β*	*r*	*β*	*β*
Omgaan met moeilijke omstandigheden	-.29	-.11	-.12	-.20	.04#	
Persoonlijke competentie	-.22	.14	.13	-.19	.08*	.10
Acceptatie van zichzelf en het leven	-.44	-.41	-.42	-.37	-.36	-.35
Verhogen structurele hulpbronnen	-.14	-.04#		-.24	-.18	-.18
Verlagen taakeisen	.23	.16	.16	.25	.21	.20

Noot: Alle verbanden zijn significant op $p < 0.01$, behalve * = $p < 0.05$; # = $p > 0.05$.

Wat betreft de *energiebronnen* in het werk, tabel 4.1 laat zien dat veel energiebronnen relatief sterk samenhangen met lagere niveaus van cynisme (sociale steun van collega's en leidinggevenden, het ervaren van arousal, het hebben van ontwikkelingsmogelijkheden, het hebben van betekenisvol werk en het krijgen van feedback). In de regressie-analyses blijft een deel van deze voorspellers gehandhaafd (sociale steun van leidinggevenden, het ervaren van arousal, het hebben van ontwikkelingsmogelijkheden en het hebben van betekenisvol werk), maar de samenhang met cynisme wordt duidelijk zwakker. De samenhang tussen andere energiebronnen en cynisme overschrijdt de hier gestelde grens van .10 niet.

De correlaties tussen de *persoonlijke hulpbronnen* en cynisme laten zien dat een dimensie van weerbaarheid (acceptatie van zichzelf en het leven) samenhangt met lagere scores op cynisme. De effecten van de andere persoonlijke hulpbronnen zijn duidelijk zwakker. In de regressie-analyses blijft acceptatie van zichzelf de belangrijkste voorspeller van cynisme. Daarnaast blijkt dat het verlagen van de taakeisen (een aspect van job crafting) zwak samenhangt met hogere scores op cynisme. Voor zover deze samenhang causaal geïnterpreteerd kan worden, is het onduidelijk of het verlagen van taakeisen leidt tot meer cynisme, of dat deelnemers die cynischer zijn over hun werk geneigd zijn om zich minder in te zetten voor hun werk.

Concluderend, belangrijke voorspellers van cynisme zijn:

- de aanwezigheid van een hoge administratieve belasting,
- het ervaren van interferentie tussen het werk en de privésituatie,
- het moeten draaien van wisseldiensten,
- de afwezigheid van sociale steun van leidinggevenden,
- het ervaren van weinig arousal,
- het werk als weinig betekenisvol beschouwen,
- het hebben van weinig ontwikkelingsmogelijkheden, en
- het hebben van een lage weerbaarheid (in casu het niet goed kunnen accepteren van zichzelf en het leven).

Er hangen daarnaast nog andere factoren samen met hoge scores op cynisme, maar deze zijn duidelijk minder belangrijk dan de genoemde factoren.

4.2.2 Bevlogenheid

Vitaliteit

Tabel 4.2 presenteert de resultaten van de analyses betreffende de relaties tussen de indicatoren van bevlogenheid (vitaliteit en toewijding) en de onderscheiden spannings-, energie- en persoonlijke hulpbronnen. Wat betreft de voorspellende waarde van de *spanningsbronnen* voor vitaliteit, blijkt vooral een hoge belasting vanwege het draaien van wisselende diensten samen te hangen met weinig vitaliteit. Van de overige spanningsbronnen is alleen het negatieve effect van een hoge mate

van werk-privéconflict nog het noemen waard. Alle andere spanningsbronnen zijn niet in betekenisvolle mate gerelateerd aan vitaliteit, met uitzondering van de positieve samenhang tussen lichamelijke belasting en vitaliteit. Ook hier is echter de vraag of deze samenhang geïnterpreteerd kan worden in termen van oorzaak en gevolg. Het is bijvoorbeeld denkbaar dat vooral medewerkers die zich vitaal voelen zwaar lichamelijk belastende taken op zich nemen.

Wat betreft de samenhang tussen vitaliteit en de *energiebronnen* in het werk, tabel 4.2 laat zien dat er weliswaar veel energiebronnen positief correleren met vitaliteit (sociale steun van collega's en leidinggevenden, het ervaren van arousal, het hebben van goede ontwikkelingsmogelijkheden, het hebben van betekenisvol werk en het ontvangen van feedback), maar dat daar in de regressie-analyses vooral het kunnen ervaren van arousal en het hebben van betekenisvol werk van overblijven. Daarnaast vinden we nog zwakke effecten van sociale steun van collega's en leidinggevenden, duidelijkheid over taken, alsmede van het hebben van ontwikkelingsmogelijkheden. De andere samenhangen zijn niet betekenisvol.

Wat betreft de *persoonlijke hulpbronnen*, drie indicatoren van mentale weerbaarheid (kunnen omgaan met moeilijke omstandigheden, persoonlijke competentie, en acceptatie van zichzelf en het leven) zijn positief gerelateerd aan vitaliteit. In de regressie-analyses blijkt dat daarvan acceptatie van zichzelf en het leven overblijft. Daarnaast wordt nog een zwak positief effect van het verhogen van de structurele hulpbronnen in het werk gevonden.

Samenvattend, belangrijke voorspellers van een laag niveau van vitaliteit zijn:

- een hoge belasting vanwege het draaien van wisselende diensten,
- het ervaren van veel interferentie tussen het werk en de privésituatie,
- het ervaren van weinig arousal,
- het hebben van betekenisvol werk,
- het hebben van een lage weerbaarheid (in casu het niet goed kunnen accepteren van zichzelf en het leven), en
- beperkt initiatief om de structurele hulpbronnen te verhogen.

Er hangen daarnaast nog andere factoren samen met een lage score op vitaliteit, maar deze zijn duidelijk minder belangrijk dan de genoemde factoren.

Tabel 4.2 Bevlogenheid: Voorspellers van vitaliteit en toewijding

	Vitaliteit			Toewijding		
Spanningsbronnen	*r*	*β*	*β*	*r*	*β*	*β*
Werkdruk	-.08	.03#		-.03#		
Administratieve belasting/bureaucratie	-.18	-.09	-.08	-.16	-.13	-.13
Emotionele belasting	-.06*	-.02#		-.01#		
Wisselende diensten	-.36	-.27	-.27	-.29	-.20	-.21
Onvrede over OM en strafrecht	-.05#			-.06*	-.02#	
Technostress	-.08	.04#		-.06*	.06#	
Mentale belasting	.01#			.09	.13	.11
(Sociale) media	-.10	-.04#		-.04#		
Toekomstonzekerheid	-.13	-.06*	-.06*	-.10	-.08*	-.09
Belemmering door anderen binnen de politie	-.11	.00#		-.12	-.06#	
Belemmering door instanties buiten de politie	-.06*	.02#		-.07	-.02#	
Verandering in taak	-.18	-.06*	-.06*	-.15	-.05#	
Werk en privé conflict	-.22	-.18	-.17	-.17	-.16	-.18
Intimidatie, geweld en pesten	-.02#			.00#		
Lichamelijke belasting	.12	.20	.19	.13	.13	.13
Energiebronnen	*r*	*β*	*β*	*r*	*β*	*β*
Afwisseling in het werk	.28	.03#		.35	.08	.07
Duidelijkheid over taak	.19	.07	.07	.18	.05*	.05*
Autonomie	.15	-.01#		.14	-.02#	
Bekendheid met collega's	.20	.01#		.18	-.01#	
Sociale steun collega's	.32	.09	.10	.30	.03#	
Sociale steun leidinggevenden	.32	.11	.10	.34	.15	.16
Beloning	.05#			.03#		
Arousal	.43	.28	.29	.47	.27	.27
Professionaliteit	.14	-.04#		.20	.02#	
Ontwikkelingsmogelijkheden	.36	.14	.13	.39	.13	.13
Feedback	.30	.01#		.32	-.02#	
Betekenisvolheid werk	.29	.10	.10	.42	.23	.23
Persoonlijke hulpbronnen	*r*	*β*	*β*	*r*	*β*	*β*
Omgaan met moeilijke omstandigheden	.33	.07*	.06*	.28	-.01#	
Persoonlijke competentie	.31	-.02#		.29	.04#	
Acceptatie van zichzelf en het leven	.44	.34	.33	.38	.27	.29
Verhogen structurele hulpbronnen	.29	.19	.19	.34	.26	.27
Verlagen taakeisen	-.18	-.12	-.12	-.15	-.10	-.10

Noot: Alle verbanden zijn significant op $p < 0.01$, behalve * = $p < 0.05$; # = $p > 0.05$.

Toewijding
De samenhang tussen de tweede indicator van bevlogenheid, toewijding, en de onderzochte *spanningsbronnen* is eveneens te vinden in tabel 4.2. Geen enkele correlatie tussen toewijding en welke spanningsbron dan ook overstijgt de hier gehanteerde grenswaarde van .30. De regressie-analyses bevestigen dat beeld grotendeels. Alleen de belasting vanwege het draaien van wisselende diensten en het ervaren van conflict tussen het werk en de privésituatie zijn noemenswaardig gerelateerd aan toewijding. De andere relaties (een hoge administratieve belasting en grote onzekerheid over de toekomst) bevinden zich dicht in de de buurt van de grenswaarde van .10, terwijl de positieve samenhang tussen enerzijds lichamelijke en mentale belasting en anderzijds toewijding vermoedelijk aangeeft dat toegewijde politiemedewerkers bereid zijn zich sterker in te zetten voor hun werk (en dus een hogere belasting ervaren) dan anderen.

Wat betreft de *energiebronnen* in het werk, de sterkste correlaties werden gevonden met afwisseling in het werk, sociale steun van collega's en leidinggevenden, het kunnen ervaren van arousal, de betekenisvolheid van het werk, ontwikkelings-mogelijkheden en de mogelijkheden voor feedback. De regressie-analyses laten zien dat van deze energiebronnen de mogelijkheden tot het ervaren van arousal en de betekenisvolheid van het werk duidelijk de belangrijkste zijn; daarnaast zijn de sociale steun van de leidinggevenden, de ontwikkelingsmogelijkheden in het werk en afwisseling in het werk nog noemenswaardig.

De belangrijkste *persoonlijke hulpbronnen* die positief samenhangen met toewijding zijn acceptatie van zichzelf en het leven en het verhogen van de structurele hulpbronnen in het werk (een onderdeel van job crafting). Voor deze hulpbronnen worden correlaties van ten minste .30 met toewijding gevonden. In de regressie-analyses worden deze verbanden weliswaar zwakker, maar blijven noemenswaardig.

Samenvattend, belangrijke voorspellers van een laag niveau van toewijding zijn:
- een hoge belasting vanwege het draaien van wisselende diensten,
- het ervaren van interferentie tussen het werk en de privésituatie,
- het ervaren van weinig afwisseling in het werk,
- het ervaren van weinig steun van leidinggevenden,
- het ervaren van weinig arousal,
- het ervaren van weinig ontwikkelingsmogelijkheden,
- het als weinig betekenisvol ervaren van het werk,
- het hebben van een lage weerbaarheid (in casu het niet goed kunnen accepteren van zichzelf en het leven), en
- beperkt initiatief om de structurele hulpbronnen te verhogen.

4.2.3 Depressieve klachten en angstklachten

Depressieve klachten

In tabel 4.3 worden de resultaten betreffende de voorspellers van depressieve klachten gepresenteerd. Wat betreft de correlaties tussen *spanningsbronnen* en depressieve klachten, geen enkele daarvan bleek de ondergrens van .30 te overschrijden. Bij de regressie-analyses bleek alleen het ervaren van conflict tussen werk en privésituatie de kans op depressieve klachten te vergroten.

Voor de *energiebronnen* in het werk bleek eveneens geen enkele voorspeller .30 of hoger samen te hangen met depressieve klachten. In de regressie-analyses bleek alleen de mogelijkheid om arousal te ervaren negatief samen te hangen met depressieve klachten, zij het dat ook deze samenhang maar nauwelijks boven de gestelde ondergrens van .10 uitkwam. Voor zover deze samenhang causaal geïnterpreteerd kan worden, is het onduidelijk of het ervaren van weinig arousal leidt tot meer depressie, of dat deelnemers die depressieve klachten hebben geneigd zijn om arousal uit de weg te gaan.

Ook de *persoonlijke hulpbronnen* bleken nauwelijks met het rapporteren van depressieve klachten samen te hangen. Zowel in de correlationele als in de regressie-analyses bleek dat de kans dat men depressieve klachten rapporteerde alleen substantieel kleiner was naarmate men zichzelf en het leven meer accepteerde. Het effect van deze dimensie van weerbaarheid was echter wel het sterkste verband dat in het onderhavige onderzoek werd gevonden.

Samenvattend, de belangrijkste voorspellers van een hoog niveau van depressieve klachten zijn:

- het ervaren van interferentie tussen het werk en de privésituatie,
- het ervaren van weinig arousal, en
- het hebben van een lage weerbaarheid (in casu het niet goed kunnen accepteren van zichzelf en het leven).

Tabel 4.3 Voorspellers van depressieve klachten en angstklachten

	Depressieve klachten			Angstklachten		
Spanningsbronnen	*r*	*β*	*β*	*r*	*β*	*β*
Werkdruk	.13	.04#		.13	-.01#	
Administratieve belasting/bureaucratie	.04#			.08	.05#	
Emotionele belasting	.08	-.01#		.11	.01#	
Wisselende diensten	.12	.03#		.10	.00#	
Onvrede over OM en strafrecht	-.02#			.06*	-.07#	
Technostress	.03#			.05*	-.05#	
Mentale belasting	.04#			.09	.02#	
(Sociale) media	.02#			.10	.01#	
Toekomstonzekerheid	.12	.06*	.06*	.12	.09	.09
Belemmering door anderen binnen de politie	.11	.01#		.09	.03#	
Belemmering door instanties buiten de politie	.04#			.09	.03#	
Verandering in taak	.14	-.02#		.12	-.08*	-.07*
Werk en privé conflict	.26	.29	.30	.29	.29	.29
Intimidatie, geweld en pesten	.07	-.06*	-.06*	.17	.07*	.06*
Lichamelijke belasting	-.03#			.02#		
Energiebronnen	*r*	*β*	*β*	*r*	*β*	*β*
Afwisseling in het werk	-.12	-.01#		-.04#		
Duidelijkheid over taak	-.14	-.08	-.08	-.16	-.10	-.09
Autonomie	-.10	-.02#		-.14	-.07	-.08
Bekendheid met collega's	-.16	-.07*	-.09	-.18	-.09	-.09
Sociale steun collega's	-.17	-.06#		-.14	-.07#	-.08*
Sociale steun leidinggevenden	-.12	.05#		-.07	.11	.11
Beloning	-.03#			-.04#		
Arousal	-.20	-.13	-.14	-.10	-.05#	
Professionaliteit	-.10	-.01#		-.08	-.01#	
Ontwikkelingsmogelijkheden	-.17	-.08*	-.09	-.09	.01#	
Feedback	-.15	-.03#		-.13	-.08*	-.09
Betekenisvolheid werk	-.09	.02#		-.07	.01#	
Persoonlijke hulpbronnen	*r*	*β*	*β*	*r*	*β*	*β*
Omgaan met moeilijke omstandigheden	-.27	.02#		-.28	-.05#	
Persoonlijke competentie	-.26	.01#		-.27	.00#	
Acceptatie van zichzelf en het leven	-.50	-.52	-.50	-.42	-.38	-.41
Verhogen structurele hulpbronnen	-.10	.03#		-.04#		
Verlagen taakeisen	.06*	-.03#		.15	.08	.08

Noot: Alle verbanden zijn significant op $p < 0.01$, behalve * = $p < 0.05$; # = $p > 0.05$.

Angstklachten
Wat voor de voorspellers van depressieve klachten gold, geldt ook voor de voorspellers van angstklachten. Van de *spanningsbronnen* in het werk is alleen het ervaren van interferentie tussen het werk en de privésituatie een noemenswaardige voorspeller van angstklachten. Bij de *energiebronnen* blijkt de sociale steun van de leidinggevende positief samen te hangen met angstklachten, maar vermoedelijk moet dit verband worden geïnterpreteerd als een suppressor-effect (de corresponderende correlatie is, zoals verwacht zou worden, negatief). Bij de *persoonlijke hulpbronnen* blijkt de kans dat men angstklachten rapporteert alleen kleiner te worden naarmate men zichzelf en het leven (onderdeel van weerbaarheid) meer accepteert.

Samenvattend, de belangrijkste voorspellers van een hoog niveau van angstklachten zijn:

- het ervaren van interferentie tussen het werk en de privésituatie, en
- het hebben van een lage weerbaarheid (in casu het niet goed kunnen accepteren van zichzelf en het leven).

4.2.4 Symptomen van posttraumatische stress

Tabel 4.4 presenteert de resultaten van de analyses betreffende de voorspellers van twee dimensies van posttraumatische stress, respectievelijk herbeleving en vermijding. De tabel laat zien dat geen enkele van de spannings- en energiebronnen noemenswaardig samenhangt met deze twee dimensies (alle correlaties < .30). De regressie-analyses laten zien dat een hoge emotionele belasting, veel onzekerheid omtrent de toekomst, en het ervaren van veel werk-privéconflict samenhangen met hoge niveaus van beide dimensies van posttraumatische stress (β's > .10). Voor herbeleving blijkt ook het ervaren van intimidatie, geweld en pesten een risicofactor te zijn. Verder lijkt het hebben van voldoende ontwikkelingsmogelijkheden een gunstig, maar zwak effect te hebben op beide aspecten van posttraumatische stress.

Bij de *persoonlijke hulpbronnen* vinden we dat twee dimensies van weerbaarheid (persoonlijke competentie en vooral het accepteren van zichzelf en het leven) belangrijke voorspellers zijn van de twee dimensies van PTSS. De in de regressie-analyses gevonden positieve effecten van persoonlijke competentie op PTSS betreffen suppressor-effecten die niet nader geïnterpreteerd kunnen worden (de onderliggende correlaties zijn immers negatief in plaats van positief). Voor vermijding blijkt ook het verlagen van de taakeisen een (zwakke) voorspeller; personen die een hoog niveau van vermijding rapporteren, lijken geneigd om op zoek te gaan naar manieren om hun taakeisen terug te brengen.

Samenvattend, de belangrijkste voorspellers van een hoog niveau van PTSS zijn:

- een hoge emotionele belasting,
- veel onderzekerheid omtrent de toekomst,
- het ervaren van interferentie tussen het werk en de privésituatie,
- de confrontatie met intimidatie, geweld en pesten, en
- het hebben van een lage weerbaarheid (in casu het niet goed kunnen accepteren van zichzelf en het leven).

Tabel 4.4 Voorspellers van dimensies van posttraumatische stress

	Herbeleving			Vermijding		
Spanningsbronnen	*r*	*β*	*β*	*r*	*β*	*β*
Werkdruk	.12	.04#		.11	-.04#	
Administratieve belasting/bureaucratie	.06*	-.07*	-.07*	.04#		
Emotionele belasting	.17	.14	.13	.15	.10*	.13
Wisselende diensten	.12	.02#		.08*	-.01#	
Onvrede over OM en strafrecht	.06#			.06*	-.09*	-.08*
Technostress	.03#			.04#		
Mentale belasting	.12	-.02#		.15	.07#	
(Sociale) media	.08	.00#		.09	-.04#	
Toekomstonzekerheid	.15	.11	.10	.17	.15	.15
Belemmering door anderen binnen de politie	.08	-.02#		.09	.04#	
Belemmering door instanties buiten de politie	.09	-.03#		.09	.02#	
Verandering in taak	.13	-.02#		.13	-.03#	
Werk en privé conflict	.24	.20	.19	.23	.22	.23
Intimidatie, geweld en pesten	.19	.14	.13	.13	.07*	
Lichamelijke belasting	.01#			.01#		
Energiebronnen	*r*	*β*	*β*	*r*	*β*	*β*
Afwisseling in het werk	-.03#			-.03#		
Duidelijkheid over taak	-.03#			-.09	-.02#	
Autonomie	-.13	-.07*	-.08	-.12	-.06*	-.07*
Bekendheid met collega's	-.10	-.02#		-.10	-.03#	
Sociale steun collega's	-.14	-.05#	-.08	-.14	-.07#	-.08
Sociale steun leidinggevenden	-.15	-.03#		-.12	.01#	
Beloning	-.04#			-.03#		
Arousal	-.08	.01#		-.08	.01#	
Professionaliteit	-.06*	.03#		-.09	-.01#	
Ontwikkelingsmogelijkheden	-.17	-.10	-.12	-.16	-.11	-.11
Feedback	-.15	-.05#		-.12	-.01#	
Betekenisvolheid werk	.03#			.01#		
Persoonlijke hulpbronnen	*r*	*β*	*β*	*r*	*β*	*β*
Omgaan met moeilijke omstandigheden	-.16	.01#		-.14	.04#	
Persoonlijke competentie	-.12	.12	.12	-.11	.13	.15
Acceptatie van zichzelf en het leven	-.35	-.42	-.42	-.35	-.43	-.42
Verhogen structurele hulpbronnen	-.09	-.03#		-.07*	-.01#	
Verlagen taakeisen	.08	.01#		.16	.10	.10

Noot: Alle verbanden zijn significant op $p < 0.01$, behalve * = $p < 0.05$; # = $p > 0.05$.

4.2.5 Ervaren gezondheid en body mass index

Tabel 4.5 presenteert de resultaten voor ervaren gezondheid en body mass index. Geen enkele spannings-, energie- of persoonlijke hulpbron bleek betekenisvol samen te hangen met deze twee indicatoren van de psychosociale gezondheid van politiemedewerkers (correlaties < .30). De enige uitzondering hierop is de relatief hoge samenhang (van -.35) tussen weerbaarheid (acceptatie van zichzelf en van het leven) en ervaren gezondheid: naarmate de deelnemers zichzelf en het leven meer accepteerden, beoordeelden zij zichzelf als gezonder.

De regressie-analyses geven een vergelijkbaar beeld te zien. Alhoewel er wel enkele significante verbanden aanwezig zijn, blijken die vaak zwak en weinig betekenisvol (β's < .10). De belangrijkste werkgerelateerde voorspellers van een goede *ervaren gezondheid* zijn een lage belasting vanwege wisselende diensten, weinig verandering in de taken, weinig conflict tussen het werk en de privésituatie, veel sociale steun van collega's, goede mogelijkheden om arousal te ervaren, en goede ontwikkelingsmogelijkheden hebben. Bij de persoonlijke hulpbronnen blijken wederom een hoge weerbaarheid (het accepteren van zichzelf en het leven) en – in veel mindere mate – het verhogen van de structurele hulpbronnen in het werk samen te hangen met een goede gezondheid.

Bij de *body mass index* (BMI) zijn een lage lichamelijke belasting en een hoge psychische belasting vanwege veranderingen in de taken risicofactoren voor een hoge BMI. Geen van de andere spannings-, energie- of persoonlijke hulpbronnen bleken betekenisvolle voorspellers van BMI.

Samenvattend, de belangrijkste voorspellers van ongunstige scores op BMI en/of ervaren gezondheid zijn:

- een hoge belasting vanwege wisselende diensten,
- veel verandering in de eigen taken,
- het ervaren van veel interferentie tussen het werk en de privésituatie,
- weinig sociale steun van collega's,
- weinig mogelijkheden om arousal te ervaren,
- slechte ontwikkelingsmogelijkheden, en
- het hebben van een lage weerbaarheid (in casu het niet goed kunnen accepteren van zichzelf en het leven).

Bovengenoemde risicofactoren hebben overigens vaak betrekking op slechts één van deze twee gezondheidsindicatoren, zodat het belang van deze factoren niet overschat moet worden.

Tabel 4.5 Voorspellers van ervaren gezondheid en body mass index (BMI)

	Ervaren gezondheid			BMI		
Spanningsbronnen	*r*	*β*	*β*	*r*	*β*	*β*
Werkdruk	-.13	-.08*		.10	.07#	.09
Administratieve belasting/bureaucratie	-.06*	.04#		.03#		
Emotionele belasting	-.05#			.03#		
Wisselende diensten	-.21	-.14	-.14	.08	.04#	
Onvrede over OM en strafrecht	.02#			-.03#		
Technostress	-.06*	-.02#		.06*	.01#	
Mentale belasting	-.07	.03#		.08	.02#	
(Sociale) media	-.07	-.02#		.02#		
Toekomstonzekerheid	-.12	-.08	-.07*	.09	.04#	
Belemmering door anderen binnen de politie	-.07	.07*		.02#		
Belemmering door instanties buiten de politie	.00#			.01#		
Verandering in taak	-.20	-.11	-.12	.11	.10	.12
Werk en privé conflict	-.19	-.13	-.13	.02#		
Intimidatie, geweld en pesten	.01#			-.01#		
Lichamelijke belasting	.04#			-.05*	-.10	-.10
Energiebronnen	*r*	*β*	*β*	*r*	*β*	*β*
Afwisseling in het werk	.18	.04#		-.01#		
Duidelijkheid over taak	.09	.04#		.06*	.08	.08
Autonomie	.13	.03#		.01#		
Bekendheid met collega's	.10	-.04#		.02#		
Sociale steun collega's	.21	.15	.13	-.05#		
Sociale steun leidinggevenden	.16	-.05#		-.04#		
Beloning	.05*	.03#		-.09	-.07	-.07
Arousal	.26	.17	.17	-.09	-.06*	-.06*
Professionaliteit	.11	.01#		.00#		
Ontwikkelingsmogelijkheden	.24	.10	.12	-.12	-.09	-.09
Feedback	.20	.05#		-.07	-.01#	
Betekenisvolheid werk	.09	-.05#		.03#		
Persoonlijke hulpbronnen	*r*	*β*	*β*	*r*	*β*	*β*
Omgaan met moeilijke omstandigheden	.27	.06#		-.02#		
Persoonlijke competentie	.25	-.03#		-.03#		
Acceptatie van zichzelf en het leven	.38	.33	.36	.02#		
Verhogen structurele hulpbronnen	.20	.11	.11	-.04#		
Verlagen taakeisen	-.10	-.03#		-.01#		

Noot: Alle verbanden zijn significant op $p < 0.01$, behalve * = $p < 0.05$; # = $p > 0.05$.

4.2.6 Suïcidaliteit

In tabel 4.6 wordt de gemiddelde score op suïcidaliteit (berekend als de gemiddelde score op de 4 items van dit concept) gerelateerd aan de onderzochte spannings-, energie- en persoonlijke hulpbronnen. Deze tabel laat zien dat geen van de opgenomen voorspellers noemenswaardig correleert met de mate waarin de deelnemers suïcidaliteit vertonen (alle correlaties < .30). De enige uitzondering betreft weerbaarheid (acceptatie van zichzelf en het leven); naarmate men weerbaarder is, rapporteert men lagere scores op suïcidaliteit. De regressie-analyses bevestigen dat beeld: acceptatie van zichzelf en het leven blijft een belangrijke voorspeller van gunstige scores op suïcidaliteit. Daarnaast blijkt een hoge score op competentie (een andere aspect van weerbaarheid) samen te gaan met een *hogere* mate van suïcidaliteit (een zwak effect van β = .11). Omdat de onderliggende correlatie negatief is (r = -.13), is hier vermoedelijk weer sprake van een suppressor-effect. Tenslotte zijn ook het ervaren van een hoge mate van werk-privéconflict en een lage mate van steun van collega's risicofactoren voor suïcidaliteit, zij het dat deze effecten duidelijk zwakker zijn dan die van weerkbaarheid.

Samenvattend, de belangrijkste voorspellers van suïcidaliteit zijn:

- het hebben van een lage weerbaarheid (in casu het niet goed kunnen accepteren van zichzelf en het leven)
- een lage mate van sociale steun van collega's
- een hoge mate van werk-thuisconflict.

Tabel 4.6 Voorspellers van suïcidaliteit

	Suïcide		
Spanningsbronnen	*r*	*β*	*β*
Werkdruk	.12	.04#	
Administratieve belasting/bureaucratie	.03#		
Emotionele belasting	.08	-.05#	
Wisselende diensten	.11	.04#	
Onvrede over OM en strafrecht	.02#		
Technostress	.01#		
Mentale belasting	.10	.04#	
(Sociale) media	.08	-.02#	
Toekomstonzekerheid	.10	.06#	.07*
Belemmering door anderen binnen de politie	.12	.05#	
Belemmering door instanties buiten de politie	.07	-.02#	
Verandering in taak	.15	.06#	.07*
Werk en privé conflict	.18	.12	.14
Intimidatie, geweld en pesten	.11	.07*	.07*
Lichamelijke belasting	-.02#		
Energiebronnen	*r*	*β*	*β*
Afwisseling in het werk	-.02#		
Duidelijkheid over taak	-.04#		
Autonomie	-.08	-.04#	
Bekendheid met collega's	-.06*	.02#	
Sociale steun collega's	-.13	-.14	-.11
Sociale steun leidinggevenden	-.06*	.08*	
Beloning	.00#		
Arousal	-.10	-.06*	-.07
Professionaliteit	-.04#		
Ontwikkelingsmogelijkheden	-.09	-.03#	
Feedback	-.08	-.03#	
Betekenisvolheid werk	.02#		
Persoonlijke hulpbronnen	*r*	*β*	*β*
Omgaan met moeilijke omstandigheden	-.16	.00#	
Persoonlijke competentie	-.13	.11	.11
Acceptatie van zichzelf en het leven	-.35	-.42	-.42
Verhogen structurele hulpbronnen	-.07	.00#	
Verlagen taakeisen	.01#		

Noot: Alle verbanden zijn significant op $p < 0.01$, behalve * = $p < 0.05$; # = $p > 0.05$.

4.2.7 Overzicht/conclusies: Voorspellers van de gezondheid van politieambtenaren

De in §4.2.1-4.2.6 gepresenteerde resultaten geven weliswaar een gedetailleerd overzicht van de belangrijkste voorspellers van de scores op diverse aspecten van de psychosociale gezondheid van de deelnemers aan dit onderzoek, maar het niveau van detail maakt het tevens moeilijk om algemene conclusies te trekken. In deze paragraaf beogen we op basis van de eerdere gedetailleerde resultaten een overzicht te geven van het belang van de onderzochte spannings-, energie- en persoonlijke hulpbronnen voor de psychosociale gezondheid van politiemedewerkers. Tabel 4.7 geeft daarom aan *hoe vaak* een bepaalde mogelijke voorspeller van de psychosociale gezondheid daadwerkelijk betekenisvol samenhing met de in dit onderzoek betrokken gezondheidsindicatoren. Hierbij is onderscheid gemaakt tussen betekenisvolle correlaties ($r \geq .20$)[15] en betekenisvolle regressie-coëfficiënten ($\beta \geq .10$).

In het kader van deze bespreking is het zinvol om onderscheid te maken tussen voorspellers van psychosociale gezondheid die vaak, versus voorspellers die geen of maar weinig betekenisvolle samenhang met de gezondheidsindicatoren vertonen. Gemiddeld behoort elke voorspeller iets minder dan 3 maal tot de betekenisvolle correlatie- dan wel regressiecoëfficiënten. Voorspellers die 3 maal of vaker een betekenisvolle samenhang met de hier onderzochte indicatoren van psychosociale gezondheid vertonen, zijn dus relatief belangrijk voor de gezondheid van de ondervraagde politiemedewerkers.

[15] In deze paragraaf werd uitgegaan van een minimale waarde van .20 in plaats van .30, omdat in de eerdere paragrafen van dit hoofdstuk (§4.2.1-4.2.6) gebleken was dat relatief weinig correlaties de .30 overstegen. Bij hantering van de waarde van .30 zou aldus een weinig gedifferentieerd beeld van de voorspellende waarde van de onderscheiden spannings-, energie- en persoonlijke hulpbronnen zijn ontstaan; de meeste daarvan zouden niet of nauwelijks systematisch, dan wel betekenisvol samenhangen met de indicatoren van psychosociale gezondheid.

De belangrijkste spanningsbronnen
Tabel 4.7 laat zien dat vooral de belasting die samenhangt met het moeten draaien van wisselende diensten en de mate waarin het werk interfereert met de privésituatie relatief vaak samenhangen met indicatoren van de psychosociale gezondheid van politiemedewerkers. Deze twee spanningsbronnen komen zowel in de correlationele als in de regressie-analyses relatief vaak als belangrijke voorspellers van de psychosociale gezondheid naar voren. De regressie-analyses laten zien dat ook emotionele en lichamelijke belasting vaker dan gemiddeld significant samenhangen met de onderzochte gezondheidsindicatoren. Hoewel verandering in de taak regelmatig sterker dan .20 correleert met deze gezondheidsuitkomsten, laten de regressie-analyses zien dat het belang van deze spanningsbron afneemt na controle voor de andere spanningsbronnen. Concluderend, de belangrijkste spanningsbronnen in het werk van politiemedewerkers zijn

- hoge belasting vanwege het werk in wisselende diensten;
- hoge mate van werk-thuisinterferentie;
- hoge emotionele belasting; en
- hoge lichamelijke belasting.

Tabel 4.7 De belangrijkste voorspellers van de psychosociale gezondheid van politiemedewerkers (aantal gezondheidsindicatoren waarmee een voorspeller samenhangt)

Spanningsbronnen	Aantal keer dat $r \geq .20$	Aantal keer dat $\beta \geq .10$
Werkdruk	2	1
Administratieve belasting/bureaucratie	1	2
Emotionele belasting	2	4
Wisselende diensten	5	5
Onvrede over OM en strafrecht	1	-
Technostress	1	-
Mentale belasting	1	2
(Sociale) media	2	1
Toekomstonzekerheid	-	2
Belemmering door anderen binnen de politie	2	-
Belemmering door instanties buiten de politie	1	-
Verandering in taak	3	2
Werk en privé conflict	7	10
Intimidatie, geweld en pesten	-	1
Lichamelijke belasting	-	3
Energiebronnen		
Afwisseling in het werk	2	1
Duidelijkheid over taak	1	-
Autonomie	1	-
Bekendheid met collega's	3	-
Sociale steun collega's	4	5
Sociale steun leidinggevenden	4	4
Beloning	-	-
Arousal	5	6
Professionaliteit	2	-
Ontwikkelingsmogelijkheden	5	6
Feedback	5	-
Betekenisvolheid werk	3	3
Persoonlijke hulpbronnen		
Omgaan met moeilijke omstandigheden	7	1
Persoonlijke competentie	4	5
Acceptatie van zichzelf en het leven	10	10
Verhogen structurele hulpbronnen	4	4
Verlagen taakeisen	2	4

De belangrijkste energiebronnen
Tabel 4.7 laat zien dat sociale steun van collega's en leidinggevenden, de gelegenheid tot het ervaren van arousal, het hebben van betekenisvol werk, en de ontwikkelingsmogelijkheden relatief vaak samenhangen met de onderzochte indicatoren van de psychosociale gezondheid van politiemedewerkers. Zowel in de correlationele als in de regressie-analyses komen deze voorspellers vaak naar voren.

De bekendheid met collega's en de mogelijkheden voor feedback blijken vaak betekenisvol samen te hangen met de gezondheid van de deelnemers. Echter,uit de regressie-analyses blijkt dat deze samenhang duidelijk lager wordt of zelfs verdwijnt na controle voor de andere energiebronnen. Concluderend, de belangrijkste energiebronnen in het werk van politieambtenaren zijn

- sociale steun van collega's;
- sociale steun van leidinggevenden;
- betekenisvol werk;
- mogelijkheden tot het ervaren van arousal; en
- ontwikkelingsmogelijkheden.

De belangrijkste persoonlijke hulpbronnen
Ten slotte laat tabel 4.7 zien hoe de onderzochte persoonlijke hulpbronnen gerelateerd zijn aan de psychosociale gezondheid van politiemedewerkers. Het gevoel competent te zijn in het werk, acceptatie van zichzelf en het leven, en het toepassen van job crafting (het verhogen van structurele hulpbronnen in het werk) zijn zowel in de correlationele als in de regressie-analyses belangrijke voorspellers van de psychosociale gezondheid van politiemedewerkers. De tweede component van job crafting (verlagen van taakeisen) blijkt in de regressie-analyses eveneens een belangrijke voorspeller van de gezondheid van de medewerkers, al bleek dat niet uit de correlationele analyse. De derde component van weerbaarheid (het kunnen omgaan met moeilijke omstandigheden) hangt weliswaar vaak significant samen met gezondheid, maar dat verband verdwijnt gewoonlijk na controle voor andere hulpbronnen in de regressie-analyses. Concluderend, de belangrijkste persoonlijke hulpbronnen in het werk van politiemedewerkers zijn

- het gevoel competent te zijn in het werk;
- acceptatie van zichzelf en het leven; en
- job crafting (zowel verhogen van energiebronnen als verlagen van taakeisen).

4.3 Vergelijking van taakgebieden

In §4.2 werden de belangrijkste spannings-, energie- en persoonlijke hulpbronnen van politiemedewerkers geïdentificeerd. De daar gepresenteerde analyses hadden betrekking op de totale groep respondenten, dus zonder onderscheid te maken tussen taakgebieden. Voordeel van deze benadering is dat zo goed inzicht verkregen kan worden in de mate waarin bepaalde taak- en persoonskenmerken relevant zijn

voor de politieorganisatie als geheel. Nadeel is echter dat bepaalde spannings-, energie- en persoonlijke hulpbronnen mogelijkerwijs voor bepaalde taakgebieden belangrijker (of juist minder belangrijk) zijn dan voor andere taakgebieden, terwijl dit niet aan het licht komt.

4.3.1 Psychosociale gezondheid, werkkenmerken en persoonlijke hulpbronnen

Om inzicht te krijgen in de mate waarin de relevantie van bepaalde spannings-, energie- en persoonlijke hulpbronnen verschilt over de taakgebieden is – analoog aan de in §4.2.7 gepresenteerde analyses – voor elk van de taakgebieden nagegaan hoe vaak een bepaalde spannings-, energie- en persoonlijke hulpbron betekenisvol samenhing met de onderscheiden indicatoren van psychosociale gezondheid. Bij deze vergelijking is uitgegaan van betekenisvolle correlaties ($r > .20$) en niet van regressie-coëfficiënten. Er werd dus niet gecontroleerd voor andere factoren. Reden hiervoor was dat de analyses voor de volledige groep lieten zien dat het aantal betekenisvolle regressie-coëfficiënten duidelijk lager was dan het aantal betekenisvolle correlaties. Vanwege de kleinere omvang van de afzonderlijke taakgebieden zou het aantal betekenisvolle (statistisch significante) regressie-coëfficiënten sterk afnemen, zodat vergelijking van deze resultaten met die voor de overall groep minder zinvol is. Correlaties van .20 zijn daarentegen ook voor het kleinste afzonderlijke taakgebied (dat van de leidinggevenden, $N = 162$) statistisch significant ($p < 0.01$).

Vervolgens is nagegaan hoe vaak een bepaalde spannings-, energie- of persoonlijke hulpbron tot de belangrijkste voorspellers van de indicatoren van psychosociale gezondheid in de zes onderscheiden taakgebieden behoorde. Sommige spannings-, energie- of persoonlijke hulpbronnen zullen systematisch, in elk van de taakgebieden, tot de belangrijkste voorspellers behoren. Dergelijke factoren zijn blijkbaar voor de organisatie als geheel – in veel, zo niet alle taakgebieden – belangrijke voorspellers van de psychosociale gezondheid van politiemedewerkers. Andere voorspellers zijn wellicht in slechts één of enkele taakgebieden heel belangrijk. Weer andere factoren komen wellicht in geen enkel taakgebied terug als belangrijke voorspeller, wat suggereert dat deze factoren relatief onbelangrijk zijn voor de psychosociale gezondheid.

Tabel 4.8 presenteert de resultaten van de analyses. De eerste kolom geeft het aantal keer dat een bepaalde spannings-, energie- of persoonlijke hulpbron in de *totale* onderzoeksgroep een belangrijke voorspeller bleek te zijn (dat wil zeggen dat de betreffende factor ten minste drie maal op betekenisvolle wijze samenhing met een indicator van de psychosociale gezondheid, zie tabel 4.7). Kolommen 2-7 laten zien welke factoren *voor de zes onderscheiden taakgebieden* de belangrijkste voorspellers zijn (waarbij hetzelfde criterium voor "belang" werd gehanteerd: dat wil zeggen, ten minste drie betekenisvolle samenhangen met de indicatoren van psychosociale gezondheid). De laatste kolom (B, voor Belang) laat zien hoe vaak deze factoren over

alle zes taakgebieden belangrijk zijn, dat wil zeggen, op betekenisvolle wijze aan ten minste aan drie gezondheidsindicatoren zijn gerelateerd.

Een aantal spannings-, energie- en persoonlijke hulpbronnen blijkt in elk van de zes onderscheiden taakgebieden belangrijk te zijn. Vooral de *persoonlijke hulpbronnen* hangen op relatief betekenisvolle wijze samen met de onderzochte indicatoren van de psychosociale gezondheid (kolom B van tabel 4.8). Vooral acceptatie van zichzelf en het leven, persoonlijke competentie en het kunnen omgaan met moeilijke omstandigheden zijn belangrijke voorspellers van het psychosociale welzijn: tabel 4.8 laat zien dat deze factoren in alle taakgebieden betekenisvol samenhangen met de (soms grote) meerderheid van de onderzochte gezondheidsindicatoren. Ook het verhogen van structurele hulpbronnen hangt in alle groepen relatief vaak met de onderzochte gezondheidsuitkomsten samen. De tweede indicator van job crafting, het verlagen van de taakeisen, hangt iets minder systematisch samen met de gezondheidsuitkomsten dan de andere hulpbronnen. Deze resultaten komen ruwweg overeen met die van de analyses op de totale groep, waar het verlagen van de taakeisen eveneens de persoonlijke hulpbron was die het minst systematisch aan gezondheid was gerelateerd.

Wat betreft de *spanningsbronnen*, de belasting als gevolg van het draaien van wisselende diensten en werk-privé-conflict zijn in alle onderscheiden taakgebieden zeer belangrijke voorspellers van psychosociaal welzijn. Hetzelfde geldt (in mindere mate) voor administratieve belasting (met name belangrijk voor leidinggevenden) en voor verwachte veranderingen in de taken. Twee andere spanningsbronnen (lichamelijke belasting en de ervaren belemmering van het eigen functioneren door instanties van buiten) behoren in geen enkel onderscheiden taakgebied tot de belangrijke voorspellers van psychosociale gezondheid. De resterende spanningsbronnen zijn relevant voor een relatief beperkt aantal taakgebieden. Zo hangt een hoge emotionele belasting vooral in het taakgebied Leiding systematisch samen met de gemeten gezondheidsindicatoren, en lijkt de omgang met de sociale media vooral in het taakgebied Intake & Service een belangrijke spanningsbron te zijn. Ook voor de spanningsbronnen geldt dat er een substantiële overlap is tussen de resultaten voor de separate taakgebieden en die voor de totale groep, in de zin dat drie van de vier belangrijkste spanningsbronnen (verandering in het takenpakket, werk-privéconflict en belasting vanwege wisselende diensten) in beide gevallen worden teruggevonden.

Tabel 4.8 De belangrijkste spannings-, energie- en persoonlijke hulpbronnen, naar taakgebied (aantal gezondheidsindicatoren waarmee een voorspeller samenhangt)

	Aantal keer dat $r \geq .20$							
Spanningsbronnen	tot	IS	On	HN	Op	Lei	IO	B
Werkdruk	2	4	3	2	1	1	1	2
Administratieve belasting	1	4	2	1	4	8	3	4
Emotionele belasting	2	6	1	2	2	8	3	3
Wisselende diensten	5	4	7	4	6	8	9	6
Onvrede over OM en strafrecht	1	3	3	1	2	1	1	2
Technostress	1	3	-	1	2	4	-	2
Mentale belasting	1	2	1	1	1	3	2	1
(Sociale) media	2	6	1	2	-	2	1	1
Toekomstonzekerheid	-	3	1	-	-	9	-	2
Belemmering door anderen binnen de politie	2	6	2	2	2	6	6	3
Belemmering door instanties buiten de politie	1	2	-	2	-	-	-	-
Verandering in taak	3	2	5	4	4	4	1	4
Werk en privé conflict	7	10	8	8	8	6	9	6
Intimidatie, geweld en pesten	-	1	3	1	7	2	6	3
Lichamelijke belasting	-	-	1	1	-	1	2	-
Energiebronnen								
Afwisseling in het werk	2	1	1	3	3	1	4	3
Duidelijkheid over taak	1	2	6	-	4	1	4	3
Autonomie	1	-	7	1	5	4	2	3
Bekendheid met collega's	3	-	5	4	4	4	3	5
Sociale steun collega's	4	6	3	5	5	5	2	5
Sociale steun leidinggevenden	4	6	5	4	4	4	8	6
Beloning	-	1	-	-	1	-	1	-
Arousal	5	5	5	6	3	3	7	6
Professionaliteit	2	4	1	-	3	3	7	4
Ontwikkelingsmogelijkheden	5	5	7	6	4	8	8	6
Feedback	5	4	4	-	4	4	7	5
Betekenisvolheid werk	3	3	3	4	3	4	3	6

(vervolg op de volgende pagina)

Tabel 4.8 De belangrijkste spannings-, energie- en persoonlijke hulpbronnen, naar taakgebied (vervolg van de vorige pagina)

	Aantal keer dat *r* ≥ .20							
Persoonlijke hulpbronnen	tot	IS	On	HN	Op	Lei	IO	B
Omgaan met moeilijke omstandigheden	7	9	10	6	6	10	6	6
Persoonlijke competentie	4	7	7	6	5	8	6	6
Acceptatie van zichzelf/het leven	10	10	10	10	10	9	10	6
Verhogen structurele hulpbronnen	4	3	5	3	3	3	6	6
Verlagen taakeisen	2	3	2	4	4	5	-	4

Noot: tot = totale groep, IS = Intake & Service, On = Ondersteuning, HN = Handhaving & Noodhulp, Op = Opsporing, Lei = Leiding, IO = in opleiding (Aspiranten), B = belang van de betreffende factor.

Ten slotte, zeven *energiebronnen* blijken in ten minste vijf van de taakgebieden belangrijke voorspellers te zijn van de psychosociale gezondheid. Drie daarvan hebben betrekking op de sociale context waarin het werk wordt uitgevoerd: bekendheid met de sterke en minder sterke punten van collega's, sociale steun van de collega's, en sociale steun van de leidinggevenden zijn in vrijwel alle taakgebieden belangrijke voorspellers van de psychosociale gezondheid. Twee andere energiebronnen hebben betrekking op de ontwikkelingsmogelijkheden die men heeft en de feedback die men ontvangt. De zesde en zevende systematische voorspeller van de psychosociale gezondheid zijn de mate waarin het werk de medewerkers arousal biedt, en de mate waarin het werk als betekenisvol wordt ervaren. Eén energiebron – beloning – is in geen enkel taakgebied een belangrijke voorspeller van de psychosociale gezondheid. Anders gezegd, men kan meer of minder tevreden zijn met de beloning die men ontvangt, maar die (on-)tevredenheid hangt niet systematisch samen met de psychosociale gezondheid van politiemedewerkers. Voor de resterende energiebronnen geldt dat deze voor een beperkt aantal specifieke taakgebieden belangrijke voorspellers van de psychosociale gezondheid zijn. Ook hier geldt weer dat de resultaten zoals verkregen voor de aparte taakgebieden en die voor de totale groep slechts op details van elkaar verschillen.

Samenvattend, een aantal spannings-, energie- en persoonlijke hulpbronnen is in alle taakgebieden een belangrijke voorspeller van de psychosociale gezondheid van politiemedewerkers, terwijl enkele andere aspecten voor slechts een beperkt aantal (of zelfs voor geen enkel) taakgebieden belangrijk is. De resultaten zoals verkregen voor de separate taakgebieden lijken in grote lijnen op de bevindingen die werden verkregen voor de totale groep, in de zin dat in beide gevallen globaal dezelfde belangrijke spannings-, energie- en persoonlijke hulpbronnen worden geïdentificeerd.

4.3.2 Belang van werkkenmerken en persoonlijke hulpbronnen voor de gezondheid

In §3.7.4 werd beargumenteerd dat ongunstige gemiddelde scores op bepaalde spannings-, energie- en persoonlijke hulpbronnen vooral problematisch zijn als er zowel sprake is van relatief ongunstige scores op deze factoren, als dat deze factoren duidelijk samenhangen met ongunstige scores op de indicatoren van de psychosociale gezondheid. In deze paragraaf wordt een en ander uitgewerkt voor de zes onderscheiden taakgebieden.

In tabellen 3.7, 3.9 en 3.10 werd aangegeven voor welke twee taakgebieden de minst gunstige gemiddelde scores werden gevonden op respectievelijk de spanningsbronnen, de energiebronnen en de persoonlijke hulpbronnen van politiemedewerkers. In tabel 4.8 werd per taakgebied aangegeven hoe deze spannings-, energie- en persoonlijke hulpbronnen samenhangen met de onderzochte indicatoren van psychosociale gezondheid. In tabel 4.9 wordt deze informatie met elkaar gecombineerd. Deze tabel laat per spannings-, energie- of persoonlijke hulpbron zien of

- deze voor een specifiek taakgebied *vaak* en *relatief sterk* ($r \geq .20$) samenhangt met de onderscheiden indicatoren van psychosociale gezondheid, en
- de gemiddelde score van dit dit taakgebied op deze spannings-, energie- of persoonlijke hulpbron *relatief laag is* (dat wil zeggen, behoort bij de twee laagste gemiddelde scores van de zes taakgebieden op dit aspect).

Anders gezegd, tabel 4.9 laat zien of de gemiddelde scores van een bepaald taakgebied op een bepaald aspect ongunstig afsteken tegen die van de andere taakgebieden, én of het betreffende aspect relevant is voor de psychosociale gezondheid van de medewerkers in dit taakgebied.

De combinatie van beide aspecten (gemiddelde score op een spannings-, energie- of hulpbron, plus het belang daarvan voor de psychosociale gezondheid) is belangrijk, omdat op deze manier blijkt welke van de onderzochte bronnen voor een bepaald taakgebied het meest relevant zijn voor de psychosociale gezondheid. Tabel 4.9 laat bijvoorbeeld zien dat het taakgebied Leiding één van de twee minst gunstige gemiddelde scores op werkdruk behaalde (zie ook tabel 3.7), maar ook dat werkdruk in dit taakgebied substantieel ($r \geq .20$) samenhing met slechts één van de onderzochte indicatoren van psychosociale gezondheid. Anders gezegd, de werkdruk in het taakgebied Leiding is weliswaar relatief hoog, maar hangt niet of nauwelijks samen met de psychosociale gezondheid van de medewerkers in dit taakgebied. Tabel 4.9 laat ook zien dat het taakgebied Leiding een relatief ongunstige gemiddelde score op werk-privéconflict rapporteert, terwijl dit aspect in dit taakgebied ook relatief vaak (6 keer) substantieel samenhangt met indicatoren van de psychosociale gezondheid. Wanneer men het psychosociale welzijn van politiemedewerkers in het taakgebied Leiding zou willen bevorderen, ligt het dus meer voor de hand om werk-privéconflict aan te pakken dan de werkdruk. Daarbij moet overigens worden

aangetekend dat een hoge werkdruk een oorzaak kan zijn voor werk-privéconflict, evenals een hoge emotionele belasting, toekomstonzekerheid en het moeten draaien van wisselende diensten. Op deze laatste drie aspecten scoort de functiegroep Leiding niet opvallend ongunstig, maar ze zijn wel zeer systematisch gerelateerd aan de psychosociale gezondheid in deze groep. Het zou daarom de moeite waard kunnen zijn om de emotionele belasting, toekomstonzekerheid en/of de belasting vanwege het moeten draaien van wisselende diensten aan te pakken als men het psychosociale welzijn van medewerkers in het taakgebied Leiding zou willen bevorderen.

Tabel 4.9 De belangrijkste spannings-, energie- en persoonlijke hulpbronnen, naar taakgebied, gekoppeld aan het relatieve niveau van de betreffende bronnen (aantal gezondheidsindicatoren waarmee een voorspeller samenhangt)

	Aantal keer dat $r \geq .20$					
Spanningsbronnen	I&S	Ond	H&N	Ops	Leid	I&O
Werkdruk	4	3	2	1	1	1
Emotionele belasting	6	1	2	2	8	3
Wisselende diensten	4	7	4	6	8	9
Onvrede over OM en strafrecht	3	3	1	2	1	1
(Sociale) media	6	1	2	-	2	1
Toekomstonzekerheid	3	1	-	-	9	-
Belemmering door anderen binnen de politie	6	2	2	2	6	6
Verandering in taak	2	5	4	4	4	1
Werk en privé conflict	10	8	8	8	6	9
Lichamelijke belasting	-	1	1	-	1	2
Energiebronnen						
Afwisseling in het werk	1	1	3	3	1	4
Duidelijkheid over taak	2	6	-	4	1	4
Autonomie	-	7	1	5	4	2
Arousal	5	5	6	3	3	7
Ontwikkelingsmogelijkheden	5	7	6	4	8	8
Persoonlijke hulpbronnen						
Persoonlijke competentie	7	7	6	5	8	6
Acceptatie van zichzelf/het leven	10	10	10	10	9	10

Noten: I&S = Intake & Service, Ond = Ondersteuning, H&N = Handhaving & Noodhulp, Ops = Opsporing, Leid = Leiding, I&O = in opleiding (Aspiranten). Omcirkelde cellen: de gemiddelde score van dit taakgebied op de betreffende spannings-, energie- of persoonlijke hulpbron behoorde bij de twee laagste scores op deze factoren (zie tabellen 3.7, 3.9 en 3.10). Spannings-, energie- en persoonlijke hulpbronnen waarop de taakgebieden ongeveer dezelfde gemiddelde scores rapporteerden zijn niet opgenomen in deze tabel.

Intake & Service/Ondersteuning. Voor de taakgebieden Intake & Service en Ondersteuning worden relatief lage gemiddelde scores op de energiebronnen en de persoonlijke hulpbronnen gevonden. Tabel 4.9 laat zien dat er met name veel te winnen valt met betrekking tot het gebrek aan spanning/arousal en ontwikkelingsmogelijkheden, alsmede relatief lage persoonlijke competentie en (voor Intake & Service) lage acceptatie van zichzelf/het leven. Het niveau van autonomie is in het taakgebied Intake & Service relatief laag, maar is niet systematisch gerelateerd aan de psychosociale gezondheid van de medewerkers in dit taakgebied.

Handhaving & Noodhulp. In dit taakgebied worden relatief ongunstige gemiddelde scores gevonden wat betreft de spanningsbronnen in het werk. Een hoge mate van conflict tussen het werk en de privésituatie en (in mindere mate) de belasting vanwege het moeten draaien van wisselende diensten zijn het meest systematisch gerelateerd aan de psychosociale gezondheid van de medewerkers in dit taakgebied.

Opsporing. Dit taakgebied rapporteert relatief ongunstige scores op drie bronnen van spanning (werkdruk, onvrede over het Openbaar ministerie en belemmering door anderen binnen de politie). Deze aspecten zijn echter niet of nauwelijks systematisch gerelateerd aan de psychosociale gezondheid van de betreffende medewerkers, en aanpak van deze factoren zal de gezondheid van deze medewerkers vermoedelijk niet sterk verbeteren.

Leiding. De medewerkers in dit taakgebied rapporteerden relatief ongunstige scores op drie spanningsbronnen (werkdruk, werk-thuisconflict en verandering in de taak). Van deze drie is werk-thuisconflict het meest systematisch gerelateerd aan de psychosociale gezondheid van de medewerkers in dit taakgebied.

In Opleiding. De medewerkers in dit taakgebied rapporteren relatief ongunstige scores op het aspect Onvrede over het OM en het strafrecht, maar dit aspect is niet of nauwelijks gerelateerd aan de psychosociale gezondheid van de betreffende medewerkers. Sowieso worden door de medewerkers in dit taakgebied relatief gunstige scores gerapporteerd.

Afsluitend. Tabel 4.9 geeft concrete en specifieke aanwijzingen voor spannings-, energie- en persoonlijke hulpbronnen die in elk van de onderscheiden taakgebieden voor problemen zouden kunnen zorgen. Dat betekent echter niet dat er geen factoren zijn aan te wijzen die generiek aangepakt zouden kunnen worden. Een hoge mate van werk-thuisconflict, gebrek aan ontwikkelingsmogelijkheden en een lage weerbaarheid (persoonlijke competentie en acceptatie van zichzelf/het leven) zijn bijvoorbeeld factoren die in alle onderscheiden taakgebieden systematisch zijn gerelateerd aan de psychosociale gezondheid van politiemedewerkers, en aanpak daarvan zou niet voorbehouden hoeven te blijven aan de taakgebieden die relatief ongunstige scores op deze aspecten rapporteren.

Daarnaast moet worden aangetekend dat de hierboven gerapporteerde resultaten betrekking hebben op het groepsniveau, dat wil zeggen, zijn gebaseerd op de geaggregeerde gegevens van de medewerkers. Het feit dat er in het taakgebied Intake & Service op groepsniveau geen systematische samenhang tussen de mate van lichamelijke belasting en de psychosociale gezondheid wordt gevonden, terwijl dit taakgebied niet ongunstig scoort ten opzichte van de andere taakgebieden, betekent bijvoorbeeld *niet* dat geen enkele medewerker in dit taakgebied problemen ervaart als gevolg van een hoge lichamelijke belasting.

4.4 Conclusies/beantwoording van de vraagstellingen

In dit hoofdstuk werd onderzocht hoe de onderscheiden spannings-, energie- en persoonlijke hulpbronnen samenhangen met de psychosociale gezondheid van politieambtenaren. Op deze wijze werd beoogd de tweede doelstelling van dit onderzoek te realiseren, namelijk

> *Het verkrijgen van kennis over welke aspecten de psychosociale gezondheid van politieambtenaren in positieve of negatieve zin beïnvloeden.*

Deze doelstelling werd uitgewerkt in vier deelvragen, die hieronder achtereenvolgens beantwoord worden.

3. *Hoe hangen de afzonderlijke negatieve taak- en organisatiegebonden aspecten van politiewerk (de "spanningsbronnen") samen met de psychosociale gezondheid van politieambtenaren?*

Uit de in dit hoofdstuk gepresenteerde analyses bleek dat de belangrijkste spanningsbronnen in het werk van politiemedewerkers betrekking hadden op

- belasting vanwege het werk in wisselende diensten; en
- werk-thuisinterferentie.

Deze twee spanningsbronnen bleken in de totale onderzoeksgroep in zowel de correlationele als in de regressie-analyses relatief vaak belangrijke voorspellers van de psychosociale gezondheid. De analyses in de afzonderlijke taakgebieden bevestigden dit beeld. Daarnaast lieten de regressie-analyses voor de totale groep en de correlationele analyses voor de afzonderlijke taakgebieden zien dat ook emotionele belasting, lichamelijke belasting, administratieve belasting (met name voor leidinggevenden) en verwachte veranderingen in de taak belangrijke bronnen van spanning kunnen zijn. De overige onderzochte bronnen van spanning zijn vaak voor slechts één of enkele specifieke groepen politiemedewerkers van belang, of hangen niet sterk samen met de psychosociale gezondheid van medewerkers.

4. *Hoe hangen de afzonderlijke positieve aspecten van politiewerk (de "energiebronnen") samen met de psychosociale gezondheid van politieambtenaren?*

De analyses op basis van de totale onderzoeksgroep laten zien dat de belangrijkste energiebronnen in het politiewerk betrekking hebben op

- sociale steun van collega's;
- sociale steun van leidinggevenden;
- betekenisvol werk;
- mogelijkheden tot het ervaren van arousal; en
- ontwikkelingsmogelijkheden.

Deze aspecten kwamen in zowel de correlationele als in de regressie-analyses naar voren, en bleken ook in de correlationele analyses die in de afzonderlijke taakgebieden werden uitgevoerd belangrijk te zijn. Eén energiebron – tevredenheid met de beloning – is in geen enkel taakgebied een belangrijke voorspeller van de psychosociale gezondheid. De resterende energiebronnen zijn voor een beperkt aantal specifieke taakgebieden belangrijke voorspellers van de psychosociale gezondheid.

5a. *Hoe verhoudt de invloed van negatieve taak- en organisatie-/contextgebonden aspecten (spanningsbronnen) zich tot die van positieve aspecten (energiebronnen)?*

Op basis van de antwoorden op deelvragen 3 en 4 hierboven, is duidelijk dat zowel spannings- als energiebronnen belangrijke voorspellers kunnen zijn voor de psychosociale gezondheid van politiemedewerkers. Het is niet mogelijk om in algemene zin te concluderen dat de ene categorie werkaspecten belangrijker is dan de andere. Wel kan worden vastgesteld dat bepaalde spannings- en energiebronnen belangrijker zijn als voorspellers van de staat van de psychosociale gezondheid van politiemedewerkers zijn dan andere spannings- en energiebronnen. De in dit hoofdstuk gepresenteerde analyses laten zien welke werkaspecten (voor de totale groep dan wel voor specifieke taakgebieden) hiervoor het belangrijkst zijn.

5b. *Hoe verhoudt de invloed van negatieve taak-, organisatie-/contextgebonden factoren (spanningsbronnen) en positieve factoren (energiebronnen) in het politiewerk zich tot die van persoonsgebonden factoren ("persoonlijke hulpbronnen")?*

In dit onderzoek werd voor een beperkt aantal persoonlijke hulpbronnen nagegaan hoe deze samenhingen met aspecten van de psychosociale gezondheid. Opvallend was dat deze hulpbronnen zowel voor de totale steekproef als in de afzonderlijke taakgebieden sterk gerelateerd waren aan de psychosociale gezondheid.

Geconcludeerd kan worden dat de volgende persoonlijke hulpbronnen belangrijke voorspellers zijn van de psychosociale gezondheid van politiemedewerkers:

- het gevoel competent te zijn in het werk;
- het kunnen omgaan met moeilijke omstandigheden;
- acceptatie van zichzelf en het leven; en
- job crafting (zowel verhogen van energiebronnen als verlagen van taakeisen).

Deze persoonlijke hulpbronnen vertoonden in een zeer groot deel van onze analyses een betekenisvolle samenhang met de psychosociale gezondheid van politiemedewerkers. We concluderen daarom dat alle drie de categorieën voorspellers (spannings-, energie- en persoonlijke hulpbronnen) relevant zijn voor de psychosociale gezondheid van politieambtenaren.

4.4.1 Aspecten van psychosociale gezondheid

Opgemerkt kan worden dat niet alle onderzochte aspecten van de psychosociale gezondheid van politiemedewerkers zich even goed door de opgenomen spannings-, energie- en persoonlijke hulpbronnen lieten verklaren. Zo valt op dat *suïcidaliteit* nauwelijks samenhing met de onderzochte spannings- en energiebronnen in het werk, maar uitsluitend met de mate waarin politiemedewerkers zichzelf en het leven accepteren (een aspect van mentale weerbaarheid). Dit suggereert dat de oorzaken voor een al dan niet verhoogde suïcidaliteit gewoonlijk niet in de werksfeer te vinden zullen zijn. Eventuele aanpak van suïcidaliteit via veranderingen in de werkcontext ligt dan ook niet voor de hand.

Iets dergelijks geldt in mindere mate voor symptomen van *posttraumatische stress* (vermijding en herbeleving); ook hier was weerbaarheid (acceptatie van zichzelf en het leven) de belangrijkste voorspeller, maar daarnaast vonden we ook dat een hoge emotionele belasting, werk-privé conflict en intimidatie, agressie en geweld relatief belangrijke risicofactoren waren. Dergelijke verbanden zijn theoretisch goed interpreteerbaar en kunnen handvatten bieden voor gerichte praktische interventies.

Voor andere gezondheidsindicatoren (body mass index, ervaren gezondheid, depressieve klachten en angstklachten) vonden we dat deze samenhingen met relatief veel van de onderzochte spannings- en energiebronnen, maar dat deze verbanden gewoonlijk zwak waren. Dit suggereert dat de werkcontext weliswaar zou kunnen bijdragen aan gunstige of ongunstige scores op deze indicatoren, maar dat eventuele interventies op deze aspecten vermoedelijk geen grote veranderingen op deze aspecten teweeg zullen brengen.

Interessant genoeg vonden we voor de indicatoren van bevlogenheid en burn-out dat deze met veel van de onderzochte spannings-, energie- en persoonlijke hulpbronnen samenhingen, en dat deze verbanden vaak ook relatief sterk waren. Blijkbaar hangen deze aspecten van de psychosociale gezondheid van politiemedewerkers sterk samen

met kenmerken van de werksituatie. Daarnaast bleven persoonlijke hulpbronnen onverminderd relevant.

Al met al laten deze resultaten zien dat de samenhang tussen enerzijds de hier onderzochte spannings-, energie- en persoonlijke hulpbronnen en anderzijds de indicatoren van de psychosociale gezondheid kan variëren per indicator. Voor bepaalde indicatoren (burn-out, bevlogenheid, wellicht ook posttraumatische stress) ligt aanpak via de werksituatie voor de hand, omdat de scores op deze indicatoren sterk lijken samen te hangen met (specifieke) aspecten van de werksituatie. Voor andere indicatoren (zoals suïcidaliteit) zal zo'n aanpak niet succesvol zijn, en kan wellicht beter gekeken worden naar persoonlijke hulpbronnen, dan wel de factoren die (bijvoorbeeld) de weerbaarheid van de betreffende persoon kunnen versterken.

4.4.2 Beperkingen van deze studie

Hoewel het verleidelijk is om de in dit hoofdstuk gerapporteerde resultaten te interpreteren in termen van oorzaak en gevolg (bijvoorbeeld "het verhogen van de mate waarin politiemedewerkers arousal ervaren, zal ertoe leiden dat zij meer bevlogenheid rapporteren", zie tabel 4.2), zijn dergelijke conclusies onjuist. Met het gekozen onderzoeksontwerp (een cross-sectioneel onderzoek) kunnen dergelijke causale samenhangen niet eenduidig worden aangetoond. Het is bijvoorbeeld denkbaar dat de causale richting van relaties omgekeerd is (bevlogen medewerkers kunnen bijvoorbeeld bewust situaties opzoeken waarin zij arousal kunnen ervaren; bevlogenheid is dan de oorzaak, arousal het gevolg), terwijl ook andere, niet in dit onderzoek gemeten factoren (zoals persoonlijkheidsaspecten) verantwoordelijk kunnen zijn voor de samenhang tussen twee concepten.

Een tweede beperking van het gekozen onderzoeksdesign is dat de participanten zelf moesten aangeven in hoeverre hun werk hen afwisseling bood, of de werkdruk hoog was, enzovoort. Het nadeel van zo'n benadering is dat deze ertoe kan leiden dat de samenhang tussen de gemeten concepten naar boven toe wordt vertekend. Sommige respondenten vinden het bijvoorbeeld belangrijk om vragenlijsten consistent te beantwoorden. Als ze eerst aangeven een zeer hoge werkdruk te ervaren, zouden deze personen vanwege hun streven naar consistentie in hun antwoorden ertoe geneigd kunnen zijn om later in de vragenlijst aan te geven dat zij een zeer hoog niveau van uitputting ervaren (immers een logisch gevolg van een hoge werkdruk) – zelfs als hun *feitelijke* niveau van uitputting wat lager zou zijn. Het is daarom denkbaar dat de in dit hoofdstuk gerapporteerde relaties tussen voorspellers en indicatoren van de psychosociale gezondheid wat zijn overschat. Ook hierom werd in dit hoofdstuk vooral gekeken naar relatief sterke en betekenisvolle verbanden: het is waarschijnlijk dat deze niet uitsluitend te wijten zijn aan dergelijke methode-effecten, en dat deze ook in werkelijkheid bestaan.

Een laatste beperking van de in dit hoofdstuk gerapporteerde resultaten is dat alleen de relaties tussen enerzijds spannings-, energie- en persoonlijke hulpbronnen en anderzijds aspecten van de psychosociale gezondheid van politiemedewerkers werden onderzocht. De onderlinge relaties tussen de verschillende aspecten van de psychosociale gezondheid werden niet nader bekeken. Het is echter denkbaar dat bijvoorbeeld burnout en bevlogenheid causaal gerelateerd zijn aan aspecten als suïcidaliteit. Dat betekent dat de voorspellers van burnout dan wel bevlogenheid deze concepten *indirect* aan suïcidaliteit gerelateerd zijn, zelfs bij afwezigheid van *directe* relaties tussen deze voorspellers en suïcidaliteit. Deze materie is echter niet nader onderzocht.

5. Deelstudie 3: Psychosociaal welzijn in context

In hoofdstukken 3 en 4 werd verslag gedaan van de staat van de psychosociale gezondheid van Nederlandse politieambtenaren en de voorspellers daarvan. Om deze psychosociale gezondheid goed te kunnen beoordelen, is het wenselijk om deze te vergelijken met die van andere groepen. Deelvraag 2 luidde daarom

> *Wat leert de (internationale) wetenschappelijke literatuur over hoe de psychosociale gezondheid van Nederlandse politieambtenaren zich verhoudt tot die van de Nederlandse bevolking, vergelijkbare beroepen en enkele politiekorpsen in noordwest Europa en Scandinavië?*

In hoofdstuk 3 werden daartoe de gemiddelde scores op de onderscheiden indicatoren van gezondheid vergeleken over de zes taakgebieden, maar ook met die van een aantal andere groepen. In het laatste geval ging het gewoonlijk om de in de handleiding van de verschillende instrumenten gegeven normscores, of om eerdere resultaten van grootschalig onderzoek onder de Nederlandse (werkende) bevolking. De in hoofdstuk 3 gepresenteerde gegevens en vergelijkingen lieten zien hoe de psychosociale gezondheid van Nederlandse politieambtenaren zich verhoudt tot die van de Nederlandse bevolking. In §3.7.4 werd hierover onder meer geconcludeerd dat "... deze – voor zover het psychosociale aspecten in engere zin betreft – acceptabel tot goed is".

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op het tweede deel van deze vraag, naar de verhouding tussen de psychosociale gezondheid van Nederlandse politieambtenaren en die van personen in vergelijkbare beroepen en andere politiekorpsen. Hieronder bespreken we eerst de opzet van deelstudie 3 (§5.1). In de twee daaropvolgende paragrafen (§5.2-5.3) worden vergelijkingen gepresenteerd tussen de onderzoeksgroep in de huidige studie en eerder onderzoek, met betrekking tot twee kernindicatoren van het psychosociaal welzijn (respectievelijk burn-out en bevlogenheid). In §5.4 worden de resultaten van het huidige onderzoek met betrekking tot een specifieke spanningsbron in het politiewerk (confrontatie met agressie en geweld) vergeleken met eerder onderzoek.

5.1 Opzet en uitwerking van deelstudie 3

Deelonderzoek 3 werd opgezet als een relatief beperkte literatuurstudie. Doel van dit onderzoek was te komen tot een vergelijking van de resultaten van het huidige onderzoek met die van eerder onderzoek naar het psychosociaal welzijn van werkenden. Omdat eerder al een vergelijking werd gemaakt met algemene normgroepen (zoals de Nederlandse werkende bevolking als geheel, zie hoofdstuk 3), werd in deze deelstudie specifiek gezocht naar eerder onderzoek naar (1) het psychosociaal welzijn van Nederlandse en buitenlandse politiekorpsen, en (2) het

psychosociaal welzijn zoals dat in andere, vergelijkbare beroepen wordt gerapporteerd.

Daartoe werd in april 2013 in diverse wetenschappelijke databases (PsycInfo, MedLine, Scholar) een aantal systematische literatuur*searches* gedaan met gebruikmaking van een aantal gestandaardiseerde zoektermen. Daarbij beperkten we ons tot onderzoek dat de laatste 10 jaar (vanaf 2003) is verschenen. Het doel van deze deelstudie was immers om de resultaten van het huidige onderzoek te vergelijken met die van eerder onderzoek, om zo te kunnen beoordelen hoe de in ons onderzoek gerapporteerde resultaten zich verhouden tot ander onderzoek. Zo´n vergelijking is vooral zinvol als het vergelijkingsmateriaal relatief recent is.

Verder beperkten we ons in deze literatuurstudie tot twee kernconcepten van psychosociaal welzijn, namelijk burn-out en bevlogenheid. Het betreft de twee centrale concepten in het in Figuur 1 gepresenteerde werkstressoren-energiebronnen model. De afgelopen decennia zijn beide concepten veel gebruikt in psychologisch onderzoek. Dat onderzoek heeft laten zien dat burn-out sterk samenhangt met (een slechte) gezondheid, gevoelens van depressie en ziekteverzuim, terwijl bevlogenheid juist vooral samenhangt met motivatie en werkprestatie. Beide concepten hangen weer samen met spannings- en energiebronnen in het werk. Waar burn-out vaak gezien wordt als een gevolg van de aanwezigheid van veel spannings- en weinig energiebronnen in het werk, zou bevlogenheid het gevolg zijn van de aanwezigheid van relatief weinig spanningsbronnen en veel energiebronnen (zie §1.2).

Een meer pragmatisch argument om voor deze twee concepten te kiezen is dat beide begrippen gemeten worden met instrumenten die in hoge mate nationaal en internationaal gestandaardiseerd zijn. Burn-out wordt bijvoorbeeld gewoonlijk gemeten met een versie van de Maslach Burn-out Inventory (MBI; Maslach et al., 2001, Schaufeli et al., 1996), terwijl bevlogenheid vrijwel altijd wordt gemeten met de Utrechtse Bevlogenheidsschaal (Schaufeli & Bakker, 2004). Beide instrumenten zijn ook in dit onderzoek toegepast. Op voorhand werd daarom verwacht dat het relatief gemakkelijk zou zijn om voor deze twee concepten nationale en internationale vergelijkingsgroepen te vinden. Andere in dit onderzoek betrokken concepten worden gewoonlijk niet met in dergelijke mate gestandaardiseerde instrumenten gemeten.

In §5.2 worden de resultaten van een literatuur*search* naar burn-out gepresenteerd en vergeleken met de resultaten van het huidige onderzoek. In de databases werd gezocht naar combinaties van zoektermen als *police, burn-out* en *exhaustion* (de kerncomponent van burn-out). Voor de vergelijking met andere relevante groepen werd expliciet gezocht naar onderzoeken waarin beveiligingsbeambten, marechaussees, gevangenisbewaarders en douanebeambten werden bestudeerd. Deze groepen werden gekozen omdat zij qua demografische samenstelling (sekse en opleiding) en type werkzaamheden (veel zogenaamde vigilantie-taken die vaak in een

vorm van ploegendienst worden uitgevoerd en waarbij het risico bestaat dat de taakuitvoerder te maken krijgt met fysiek geweld) lijken op de onderhavige groep. De samenvattingen van alle op deze manier opgespoorde studies werden doorgelezen op relevantie. Onderzoek werd relevant geacht als (a) er sprake was van een empirische studie in één of meer van genoemde beroepsgroepen, (b) burn-out werd gemeten met de MBI, (c) er gemiddelden voor ten minste één van de in dit onderzoek gemeten dimensies van burn-out werden gerapporteerd (uitputting of cynisme), en (d) het onderzoek was uitgevoerd in een westers land (dat wil zeggen, Noord-Amerika of een land dat lid is van de Europese Unie). In andere landen uitgevoerd onderzoek (Aziatische landen als Japan, China en Zuid-Korea, of in Zuid-Afrika) werd minder relevant geacht vanwege mogelijke sociaal-culturele dan wel economische verschillen die de werkomstandigheden dan wel werkbeleving van politieambtenaren aldaar sterk zouden kunnen beïnvloeden.

In §5.3 worden de resultaten van een vergelijkbare exercitie met betrekking tot bevlogenheid gerapporteerd. In de databases werd met dezelfde zoektermen als voor burn-out gezocht, zij het dat *burn-out* werd vervangen door *engagement*. Ook de andere hierboven genoemde criteria ten aanzien van de identificatie van relevant onderzoek werden op dezelfde manier toegepast.

5.2 Burn-out in context

Om de resultaten van dit onderzoek met betrekking tot burn-out in perspectief te plaatsen, worden de gemiddelde scores van de onderzoeksgroep op de twee onderzochte dimensies van burn-out (emotionele uitputting en cynisme) vergeleken met de resultaten van eerder onderzoek. Tabel 5.1 geeft nogmaals de in het huidige onderzoek gevonden gemiddelde scores van de participanten, uitgesplitst naar taakgebied. Deze scores kunnen worden vergeleken met de gemiddelden zoals die in ander onderzoek naar burn-out bij politieambtenaren, dan wel bij vergelijkbare beroepen (beveiligingsbeambten, marechaussees, gevangenisbewaarders en douanebeambten) zijn gevonden, in Nederland of daarbuiten.

Tabel 5.1 Gemiddelde scores op burn-out, naar taakgebied (cf. tabel 3.4)

Burn-out	Tot	Leid	H&N	Ops	I&S	Ond	IO
Emot. uitputting	1.5	1.4	1.5	1.5	1.6	1.5	1.1
Cynisme	1.2	1.0	1.4	1.4	1.0	1.2	0.7

Noot. Tot = totaal, Ops = Opsporing, Ond = Ondersteuning, I&S = Intake & Service, Leid = Leiding, H&N = Handhaving & Noodhulp, IO = In opleiding

5.2.1 Burn-out: Vergelijking met andere politiekorpsen

De in dit onderzoek gevonden gemiddelde scores van de deelnemers bedroeg 1.5 voor emotionele uitputting en 1.2 voor cynisme. Tabel 5.2 geeft de gemiddelde scores op deze dimensies die werden gerapporteerd in 12 eerdere studies onder politiemedewerkers. Vijf daarvan zijn uitgevoerd in Nederland, de overige zeven studies hebben betrekking op buitenlandse korpsen (België, Noorwegen (3), Canada, Frankrijk en Groot-Brittannië).

Tabel 5.2 Gemiddelde scores op burn-out in 12 studies onder politiepersoneel

Bron	*N*	Emotionele uitputting	Cynisme	land
Verboon et al. (2012)	92	1.87	-	NL
Bakker & Heuven (2006)	101	1.50	1.56	NL
Taris et al. (2010)	828	1.14*	-	NL
De Haas et al. (2009)	4,296	1.37	1.44	NL
Euwema et al. (2004)#	358	1.05	-	NL
Berg et al. (2006)#	3,272	2.00	-	NOR
Martinussen et al. (2007)	223	1.37	1.50	NOR
Richardsen et al. (2006)	150	-	1.41	NOR
Marchand & Durand (2011)	410	1.35	1.42	CAN
Michinov (2005)#	100	1.72	-	FR
Van den Broeck et al. (2010)	441	1.89	-	BEL
Willis et al. (2008)#	112	2.70	-	GB
Gewogen gemiddelde[16]		1.57	1.44	

Noten: * = Longitudinale studie. We rapporteren de gemiddelde score over twee metingen. # = “contactuele” versie van vragenlijst gebruikt. NL = Nederland, NOR = Noorwegen, CAN = Canada, FR = Frankrijk, BEL = België, GB = Groot-Brittannië.

Eén complicatie is dat niet alle 12 in tabel 5.2 opgenomen studies dezelfde versie van de burn-out-vragenlijst hebben gebruikt. Vier studies maakten gebruik van een versie die specifiek is bedoeld voor beroepsbeoefenaars waarbij contact met mensen centraal staat (de "contactuele" burn-out-vragenlijst). De andere studies gebruikten een algemene versie van deze lijst. De algemene versie is ook in dit onderzoek gebruikt. De verschillen tussen beide lijsten met betrekking tot de meting van emotionele uitputting zijn klein[17]. De verschillen tussen beide lijsten zijn echter veel

[16] Dit werd berekend door de gemiddelden van elke studie te wegen met het aantal deelnemers.
[17] In beide versies wordt emotionele uitputting met vijf items gemeten. Vier daarvan zijn identiek. Het vijfde item luidt (in de contactuele versie "De hele dag werken met mensen vormt een zware belasting voor mij". In de algemene versie luidt dit item "Een hele dag werken vormt een zware belasting voor mij".

groter wanneer het gaat om de meting van cynisme. Daarom rapporteren we in tabel 5.2 voor de vier "contactuele" studies alleen de gemiddelde scores op emotionele uitputting.

Tabel 5.2 laat zien dat het aantal deelnemers in de 12 gevonden studies varieert van 92 tot 4,296 (mediaan 358 deelnemers). Het totale aantal deelnemers in deze studies bedraagt 10,383 politiemedewerkers. Vergelijking van het in onze studie gevonden gemiddelde van 1.2 op *cynisme* met de in de andere studies gevonden gemiddelden laat zien, dat in alle andere studies hogere gemiddelden werden gerapporteerd. Deze varieerden van 1.41 tot 1.56, en het gewogen gemiddelde[18] op cynisme voor deze andere studies bedroeg 1.44. Tabel 5.1 laat zien dat de gemiddelde scores van de twee taakgebieden die in ons onderzoek de hoogste gemiddelden op cynisme behaalden (Handhaving & Noodhulp, en Opsporing; gemiddelde scores van 1.4) gelijk zijn aan de laagste gemiddelde scores van de eerdere uitgevoerde studies. Geconcludeerd kan worden dat het niveau van cynisme dat in het huidige onderzoek werd gevonden, zich positief verhoudt tot de resultaten van eerder onderzoek onder politiemedewerkers.

Voor *emotionele uitputting* vonden we in onze studie een gemiddelde van 1.5. Tabel 5.2 laat zien dat het gewogen gemiddelde over de eerdere studies onder politiemedewerkers met 1.57 iets hoger is. Beperken we ons echter tot de in Nederland uitgevoerde studies, dan blijken drie van deze studies een lager gemiddelde op uitputting te rapporteren; alleen de (kleine) studie van Verboon et al. (2012) levert een duidelijk hoger gemiddelde op. Deze vergelijking laat zien dat internationaal vaak hogere gemiddelde scores op emotionele uitputting worden gerapporteerd. De gemiddelde deelnemer aan het huidige onderzoek rapporteert ten opzichte van zijn of haar collega's in het buitenland dus geen verhoogde score op emotionele uitputting. In vergelijking met eerder onderzoek onder Nederlandse politiemedewerkers zijn de in het huidige onderzoek gevonden scores voor emotionele uitputting echter iets ongunstiger.

5.2.2 Burn-out: Vergelijking met andere beroepsgroepen

De in dit onderzoek gevonden resultaten voor emotionele uitputting en cynisme kunnen ook worden vergeleken met de resultaten die voor andere beroepsgroepen zijn verkregen. De vergelijking met de Nederlandse (werkende) bevolking als geheel werd al gemaakt in §3.3. In deze paragraaf worden de resultaten van dit onderzoek vergeleken met die van vergelijkbare beroepen.

Tabel 5.3 presenteert de gemiddelde scores op emotionele uitputting en cynisme die gepresenteerd werden in de zes gevonden studies. Drie daarvan werden uitgevoerd bij medewerkers van penitentiaire inrichtingen; de resterende studies werden

[18] Gemiddelden die gebaseerd waren op een grotere onderzoeksgroep telden dienovereenkomstig zwaarder mee, terwijl gemiddelden gebaseerd op een kleinere onderzoeksgroep dienovereenkomstig minder zwaar meetelden.

verricht bij beveiligingsmedewerkers, douanemedewerkers en marechaussees. In totaal participeerden 5,376 werkenden in deze studies; ruim de helft daarvan (54%) was afkomstig uit de studie onder marechaussees (dit is tevens de enige in Nederland uitgevoerde studie).

Tabel 5.3 Gemiddelde scores op burn-out in 6 studies in andere beroepen

Bron	populatie	*N*	EU	Cy	land
Demerouti et al. (2004)	Marechaussees	2884	1.56	1.87	NL
Cieslak et al. (2008)#	Gevangenis-medewerkers	476	2.46	-	PL
Michinov (2005)#	Douane-medewerkers	72	1.43	-	FR
Neveu (2007)#	Gevangenis-medewerkers	1240	1.98	-	FR
Griffin et al. (2012)#	Gevangenis-medewerkers	160	2.36	-	VS
Vanheule et al. (2012)	Beveiligings-medewerkers	544	1.55	1.40	BEL
Gewogen gemiddelde			1.76	1.80	

Noten: # = “contactuele” versie van vragenlijst gebruikt. NL = Nederland, FR = Frankrijk, BEL = België, PL = Polen, VS = Verenigde Staten. EU = Emotionele uitputting, Cy = cynisme.

Wat betreft *emotionele uitputting*, het gewogen gemiddelde van de zes onder andere beroepsgroepen uitgevoerde studies bedroeg 1.76. In vijf van de zes in andere beroepsgroepen uitgevoerde studies werd een hoger gemiddelde op uitputting gerapporteerd dan het in de huidige studie gevonden gemiddelde (van 1.5); alleen in de kleine (*N* = 72) studie van Michinov (2005) werd een (iets) lager gemiddelde (van 1.43) gerapporteerd. Wat betreft *cynisme*, het in de huidige studie gevonden gemiddelde van 1.2 verhoudt zich gunstig tot de resultaten van de twee eerdere studies. Op basis hiervan kunnen we concluderen dat er geen reden is om te veronderstellen dat het niveau van emotionele uitputting en cynisme onder politiemedewerkers hoger is dan dat in vergelijkbare beroepen.

5.3 Bevlogenheid in context

De tweede centrale indicator voor het psychosociaal welzijn van politiemedewerkers in dit onderzoek is bevlogenheid. Bevlogenheid betreft een positieve, affectief-motivationele toestand die gekenmerkt wordt door vitaliteit (energie en grote mentale veerkracht), toewijding (betrokkenheid bij het werk) en absorptie (sterk

opgaan in het werk). De twee centrale componenten van bevlogenheid zijn vitaliteit en toewijding (Schaufeli, Taris & Van Rhenen, 2009), en deze zijn ook in dit onderzoek opgenomen. Tabel 5.4 presenteert nogmaals de gemiddelde scores van de in dit onderzoek ondervraagde politiemedewerkers, zowel voor vitaliteit en toewijding afzonderlijk als voor de combinatie daarvan (berekend als het gemiddelde van deze twee concepten).

Tabel 5.4 Gemiddelde scores op bevlogenheid, naar taakgebied (cf. tabel 3.4)

Bevlogenheid	Tot	Leid	H&N	Ops	I&S	Ond	IO
Gemiddelde	5.0	5.3	5.0	4.8	5.0	4.9	5.3
Vitaliteit	4.9	5.2	5.0	4.7	4.9	4.8	5.2
Toewijding	5.1	5.4	5.1	4.8	5.1	4.9	5.4

Noot. Tot = totaal, Ops = Opsporing, Ond = Ondersteuning, I&S = Intake & Service, Leid = Leiding, H&N = Handhaving & Noodhulp, IO = In opleiding

De scores in tabel 5.4 kunnen worden vergeleken met de gemiddelden zoals die in zeven andere in Nederland (één studie) of daarbuiten (zes studies) verrichte studies naar bevlogenheid bij politieambtenaren zijn gevonden (tabel 5.5). Ons literatuuronderzoek leverde geen studies op waarin bevlogenheid bij vergelijkbare beroepen als beveiligingsbeambten, marechaussees, gevangenisbewaarders en douanebeambten werd onderzocht.

Tabel 5.5 Gemiddelde scores op bevlogenheid in 7 studies onder politiepersoneel

Bron	*N*	Vit	Toew	totaal	land
Verboon et al. (2012)	404	-	-	4.65$	NL
Schaufeli et al. (2006)	2650	4.14	4.55	4.35	#
Gillet et al. (2013)	245	3.92	4.06	3.99	FR
Gillet et al. (2013)*	147	3.84	3.93	3.89	FR
Richardsen et al. (2006)	150	-	-	4.16	NOR
Van den Broeck et al. (2010)	441	3.61	-	-	BEL
Brunetto et al. (2012)	193	-	-	4.32	AUS
Gewogen gemiddelde		4.04	4.48	4.33	

Noten. NL = Nederland, FR = Frankrijk, NOR = Noorwegen, BEL = België, AUS = Australië. * = gemiddelde score over twee metingen. $ = Gemiddelde score gebaseerd op vitaliteit, toewijding en absorptie. # = Scores gebaseerd op het gemiddelde over 10 Europese landen, geen afzonderlijke scores per land beschikbaar. Vit = vitaliteit, Toew = toewijding.

Vergelijking van de gemiddelden in tabel 5.4 en 5.5 laat zien dat het in de huidige studie gevonden gemiddelde van 5.0 zeer positief afsteekt tegen de resultaten van eerder onderzoek onder politiemedewerkers: in geen van deze eerdere studies werd een vergelijkbaar niveau van bevlogenheid gerapporteerd. Zelfs het laagste in de huidige studie gevonden gemiddelde (voor het taakgebied Opsporing, van 4.8) is hoger dan wat in eerder onderzoek werd gevonden. Voor de twee afzonderlijke indicatoren van bevlogenheid (vitaliteit en toewijding) geldt hetzelfde. Op basis van deze gegevens kan worden geconcludeerd dat het niveau van bevlogenheid in de huidige onderzoeksgroep zeer gunstig afsteekt tegen wat in eerder (nationaal en internationaal) onderzoek werd gerapporteerd.

5.4 Intimidatie, geweld en pesten in context

Een spanningsbron die op basis van de interviews in deelstudie 1 (hoofdstuk 2) mogelijk relevant leek, is de mate waarin medewerkers geconfronteerd worden met intimidatie, geweld en pesten, zowel door het algemene publiek als door collega's. In §3.4 werden hiervoor beschrijvende gegevens gepresenteerd, en hoofdstuk 4 liet zien dat naarmate deelnemers vaker aangaven hiermee geconfronteerd te worden, zij gemiddeld hogere scores behaalden op depressie, angst en de twee dimensies van posttraumatische stress (vermijding en herbeleving). Op zich zijn die resultaten niet verrassend. De vraag is echter wel in hoeverre politiemedewerkers duidelijk vaker te maken hebben met deze gebeurtenissen dan anderen. Om een antwoord te krijgen op deze vraag werden de in de huidige studie gevonden resultaten vergeleken met die van een grootschalige Nederlandse studie onder de algemene werkende populatie, de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2007 (NEA; Van den Bossche, Koppes, Granzier, De Vroome & Smulders, 2008). Tabel 5.6 presenteert de percentages deelnemers aan de NEA 2007 die aangaven in de 12 maanden voorafgaand aan het betreffende onderzoek ten minste éénmaal te maken te hebben gehad met intimidatie, agressie en geweld, alsmede de hiermee corresponderende percentages zoals gevonden in het huidige onderzoek. Vergelijking van deze percentages laat zien of en in hoeverre politiemedewerkers vaker te maken hebben met intimidatie, geweld en pesten dan de gemiddelde Nederlandse werknemer.

De percentages in tabel 5.6 laten overtuigend zien dat politiemedewerkers duidelijk vaker te maken hebben met intimidatie, geweld en pesten dan de gemiddelde Nederlandse werknemer. De grootste verschillen werden gevonden voor de mate waarin men te maken had met *intimidatie, lichamelijk geweld* en *pesten door burgers*: politiemedewerkers hadden hiermee drie (intimidatie en pesten) tot bijna zeven (lichamelijk geweld) maal zo vaak te maken als de gemiddelde Nederlandse werknemer. Politiemedewerkers hadden eveneens vaker te maken met *intimidatie* en *pesten door leidinggevenden of collega's* dan de gemiddelde Nederlandse werknemer. De verschillen daarvoor zijn wat kleiner (intimidatie: respectievelijk 20.9% tegen 11.5%; pesten: 12.2% tegen 8.6%), maar nog steeds statistisch

significant. Op basis van deze gegevens kan worden geconcludeerd dat politie-medewerkers duidelijk vaker te maken hebben met intimidatie, pesten en geweld door zowel (vooral) burgers als door leidinggevenden en collega's.

Tabel 5.6 Percentage werkenden dat aangaf de afgelopen 12 maanden te maken te hebben gehad met intimidatie, geweld en pesten (politiemedewerkers versus de werkende bevolking)

Kunt u aangeven in welke mate u de afgelopen 12 maanden persoonlijk te maken heeft gehad met …#	Politie-medewerkers	Werkende bevolking#
… Intimidatie door burgers?*	58.5%	19.7%
… Intimidatie door leidinggevenden of collega's?	20.9%	11.5%
… Lichamelijk geweld door burgers?*	39.9%	5.8%
… Pesten door burgers?*	25.3%	7.0%
… Pesten door leidinggevenden of collega's?	12.2%	8.6%

Noten. # Items en percentages afkomstig van Van den Bossche et al. (2008). * In de oorspronkelijke vragenlijst van Van den Bossche et al. (2008) was sprake van "klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers en dergelijke)" in plaats van "burgers".

5.5 Psychosociaal welzijn van politiemedewerkers in context: conclusies

In dit hoofdstuk rapporteerden we de resultaten van deelonderzoek 3, waarin de gemiddelde scores van de deelnemers aan het huidige onderzoek naar de psychosociale gezondheid werden vergeleken met de resultaten van eerdere in Nederland en andere landen uitgevoerde studies, onder zowel politiemedewerkers als andere, vergelijkbare beroepsgroepen. Op deze manier werd beoogd de resultaten van het huidige onderzoek in perspectief te plaatsen. De deelvraag die in deze studie beantwoord werd was

> *Wat leert de (internationale) wetenschappelijke literatuur over hoe de psychosociale gezondheid van Nederlandse politieambtenaren zich verhoudt tot die van de Nederlandse bevolking, vergelijkbare beroepen en enkele politiekorpsen in noordwest Europa en Scandinavië?*

Het eerste deel van deze deelvraag (naar de verhouding tussen de psychosociale gezondheid van Nederlandse politiemedewerkers, in vergelijking tot die van de Nederlandse bevolking) werd beantwoord in hoofdstuk 3. In dit hoofdstuk werd ingegaan op het tweede deel van deze vraag, betreffende een vergelijking tussen de psychosociale gezondheid van Nederlandse politiemedewerkers en die van personen in vergelijkbare beroepen (marechaussees, beveiligingsmedewerkers, douanepersoneel en gevangenismedewerkers) en andere politiekorpsen.

In deze deelstudie werden twee centrale indicatoren van de psychosociale gezondheid betrokken, namelijk burn-out en bevlogenheid. Burn-out werd gemeten in termen van vermoeidheid (emotionele uitputting) en cynisme (afstand van het werk), bevlogenheid in termen van vitaliteit en toewijding. Deze concepten staan centraal in het in Figuur 1.1 gepresenteerde werkstressoren-energiebronnen model en zijn de afgelopen jaren veel onderzocht in psychologisch onderzoek. Dat heeft laten zien dat burn-out sterk samenhangt met een (slechte) gezondheid, depressie en verzuim, terwijl bevlogenheid juist samenhangt met hoge motivatie en goede prestaties op het werk. Een additioneel voordeel van de keuze voor deze concepten is dat de vragenlijsten waarmee zij worden gemeten, in hoge mate zowel nationaal als internationaal gestandaardiseerd zijn. Gedacht werd daarom dat er voor deze concepten relatief veel vergelijkbare studies beschikbaar zouden zijn. Op basis van een literatuurstudie werden vervolgens relevante studies geïdentificeerd.

Burn-out
Twaalf van de gevonden studies onderzochten burn-out onder politiemedewerkers. Wat betreft *cynisme*, de in onze studie gevonden resultaten waren in alle gevallen lager (dus gunstiger) dan wat de twaalf eerdere studies rapporteerden. Ook in de twee studies onder vergelijkbare beroepen werden hogere (minder gunstige) niveaus van cynisme gevonden. Geconcludeerd wordt dat de deelnemers in het huidige onderzoek relatief gunstige scores rapporteren op cynisme. Voor de tweede indicator van burn-out, *emotionele uitputting,* lagen de resultaten genuanceerder. In alle in het buitenland uitgevoerde studies naar burn-out onder politiemedewerkers werden hogere (minder gunstige) niveaus van uitputting gerapporteerd dan in de huidige studie. Als alleen de in Nederland uitgevoerde studies worden bekeken, blijkt dat in drie van de betreffende vijf studies lagere gemiddelden werden gerapporteerd. In de zes studies die onder vergelijkbare beroepen werden uitgevoerd werden gewoonlijk minder gunstige gemiddelden op uitputting gerapporteerd dan in de huidige studie. Al met al kan geconcludeerd worden dat Nederlandse politiemedewerkers wat betreft emotionele uitputting positief afsteken tegen hun internationale collega's en mensen in vergelijkbare beroepen, maar dat zij minder gunstig scoren ten opzichte van eerder Nederlands onderzoek onder politiemedewerkers.

Bevlogenheid
Het door ons uitgevoerde literatuuronderzoek naar bevlogenheid leverde zeven relevante studies op, die allen waren uitgevoerd onder politiemedewerkers. Eén daarvan was uitgevoerd in Nederland, de andere zes waren afkomstig uit andere landen. Er werden geen studies gevonden waarin bevlogenheid werd onderzocht onder de gekozen vergelijkbare beroepen (marechaussees, beveiligingsmedewerkers, douanepersoneel en gevangenismedewerkers). Vergelijking van de in het huidige onderzoek gevonden gemiddelden op de twee dimensies van bevlogenheid (vitaliteit en toewijding) dan wel op de totale score op bevlogenheid, liet zien dat in deze eerdere studies in alle gevallen duidelijk lagere (minder gunstige) scores op bevlogenheid werden gerapporteerd. Geconcludeerd kan worden dat de in het

huidige onderzoek betrokken Nederlandse politiemedewerkers in vergelijking met het relatief beperkte eerdere onderzoek onder deze groep (zowel in Nederland als in het buitenland) zeer gunstig scoren op bevlogenheid.

Intimidatie, geweld en pesten
Ten slotte werd onderzocht hoe de resultaten van het huidige onderzoek met betrekking tot intimidatie, geweld en pesten zich verhielden tot die van eerder onderzoek in de algemene beroepsbevolking. Geconcludeerd kon worden dat politiemedewerkers duidelijk vaker te maken hebben met intimidatie, pesten en geweld dan de gemiddelde Nederlandse werknemer, zowel (en vooral) door burgers, maar ook door collega's en leidinggevenden.

Psychosociaal welzijn van politiemedewerkers: conclusies
Wat betreft het niveau van *bevlogenheid* scoorden de deelnemers aan dit onderzoek duidelijk gunstiger dan andere politiemedewerkers in binnen- en buitenland. Voor *burn-out* kon worden geconstateerd dat het niveau van cynisme duidelijk gunstiger lag dan in andere vergelijkbare beroepen of bij andere politiemedewerkers in binnen- en buitenland. Voor emotionele uitputting, de andere component van burn-out, was het beeld genuanceerder: de deelnemers in dit onderzoek scoorden weliswaar gunstiger dan personen in vergelijkbare beroepen en politiemedewerkers in het buitenland, maar ten opzichte van eerder, in Nederland verricht onderzoek onder politiemedewerkers lag het niveau van uitputting wat minder gunstig. Op basis van het voorgaande kan voorzichtig worden geconcludeerd dat het psychosociaal welzijn van politiemedewerkers zeker niet ongunstiger is dan dat van soortgelijke beroepsgroepen, dan wel dat van politiemedewerkers in het buitenland. Wel is er enige reden van zorg met betrekking tot het niveau van emotionele uitputting.

Wat betreft de mate waarin men te maken hadden met *intimidatie, pesten en geweld* van burgers, collega's en leidinggevenden, dit onderzoek laat zien dat politiemedewerkers daarmee veel vaker te maken hebben dan de gemiddelde Nederlandse werknemer. Omdat uit de in hoofdstuk 4 gepresenteerde analyses al bleek dat de confrontatie met deze vormen van agressie voorspellers zijn voor ongunstige scores op psychosociale gezondheid, is ook hier enige zorg op z'n plaats.

6. Deelstudie 4: Interpretatie van de resultaten

In maart 2013 zijn er door de onderzoekster vijf groepsinterviews georganiseerd aan de Universiteit Utrecht. Deze groepsinterviews – steeds met vertegenwoordigers van één specifiek taakgebied – dienden enerzijds om na te gaan in hoeverre de resultaten van het onderzoek herkenbaar waren voor de deelnemers. Anderzijds hoopten we via deze gesprekken eventuele onverwachte bevindingen beter te kunnen interpreteren en sterker te kunnen verbinden met de praktijk. Hieronder gaan we achtereenvolgens in op de opzet en uitvoering van de studie (§6.1), en worden de resultaten voor elk afzonderlijk taakgebied besproken (§6.2-6.6). In §6.7 worden de bevindingen kort samengevat.

6.1 Opzet en uitvoering van de studie

In elk groepsinterview stond er één taakgebied centraal. Alle participanten in een groepsinterview waren afkomstig uit hetzelfde taakgebied. Omdat er ook na herhaalde oproepen onvoldoende animo was onder aspiranten, heeft er geen groepsinterview plaatsgevonden voor het taakgebied In Opleiding. Voor de groepsinterviews werd gebruikt gemaakt van een eenvoudig, semi-gestructureerd interview, waarbij vier vragen centraal stonden:

- Hoe zou u de resultaten aangaande de psychosociale gezondheid en gedragsgerelateerde aspecten van de gezondheid verklaren?
- Hoe zou u de verschillen in resultaten tussen de taakgebieden verklaren?
- Hoe zien de belangrijkste voorspellers er in praktijk uit?
- Wat is er volgens u nodig om de belangrijkste voorspellers zo veel mogelijk te stimuleren of te verminderen?

De participanten waren enthousiast om aan de groepsinterviews deel te nemen. De sfeer was goed: De participanten waren over het algemeen openhartig en zij durfden het oneens met elkaar te zijn. Er heerste een sterke betrokkenheid bij het onderzoek. Een participant had voor de onderzoekster artikelen meegenomen naar de bijeenkomst. Daarnaast hebben verschillende participanten de onderzoekster na afloop per e-mail artikelen toegestuurd. Hoewel sommige participanten betwijfelden of er iets met het huidige onderzoek gedaan zou worden, spraken zij allen de hoop uit dat het onderzoek zijn uitwerking zou hebben.

6.2 Leiding

6.2.1 Psychosociale en gedragsgerelateerde aspecten van gezondheid

Bevlogenheid

De groep Leiding scoort niet alleen gunstig op bevlogenheid ten opzichte van de normgroep, maar ook ten opzichte van de meeste andere taakgebieden. De groep In Opleiding scoort ongeveer even hoog op bevlogenheid. De geïnterviewden hebben drie verklaringen voor deze bevindingen.

- Ten eerste achten zij het mogelijk dat medewerkers vanuit hun bevlogenheid doorgroeien naar een leidinggevende functie. Wellicht is er sprake van een "natuurlijke selectie" richting leidinggeven.
- Ten tweede denken de geïnterviewden dat alleen bevlogen leidinggevenden goed functioneren en het een lange tijd volhouden. Een leidinggevende moet geloven in de diensten die worden geleverd en beschikken over overtuigingskracht. Op deze manier is hij of zij in staat medewerkers te inspireren en motiveren.
- Ten derde menen de geïnterviewden dat verschillende aspecten binnen een leidinggevende functie een positieve uitwerking hebben op bevlogenheid. Hierbij kan gedacht worden aan de verantwoordelijkheid die gepaard gaat met een leidinggevende functie, evenals de gelegenheid om initiatief te nemen.

Over het verloop van bevlogenheid in de toekomst zijn de meningen van de geïnterviewden verdeeld. Enerzijds verwacht men dat de bevlogenheid van leidinggevenden zal afnemen, omdat men als gevolg van de reorganisatie centraal aangestuurd zal gaan worden. Dit heeft mogelijke negatieve gevolgen voor de autonomie en toewijding van leidinggevenden. Anderzijds is de verwachting dat de bevlogenheid van leidinggevenden en hun medewerkers zal toenemen, omdat bij de reorganisatie professionaliteit weer voorop zal worden gesteld. Leidinggevenden krijgen de rol van procesleider in plaats van specialist toebedeeld. Hierdoor kunnen medewerkers meer verantwoordelijkheid en vakmanschap tonen. Leidinggevenden zullen op een andere manier dezelfde bevlogenheid moeten zien te pakken, iets wat wel als een uitdaging wordt gezien. De mate van informatie over de aankomende veranderingen en de waardering van bovenaf en van medewerkers kunnen hierbij een belangrijke rol spelen.

Burn-out

De groep Leiding scoort ten opzichte van de normgroep en de andere taakgebieden, behalve In Opleiding, laag op burn-out. De geïnterviewden geven aan dat politiemedewerkers een hoog verantwoordelijkheidsgevoel kennen en toegewijd zijn. Zij gaan door, zelfs als zij aan rust toe zijn of ziek zijn. Medewerkers geven niet snel aan hun klachten toe. Veelal heeft men pas laat door dat er iets mis met hen is en geeft men dit dus laat aan. Daarnaast geven de geïnterviewden aan dat de blauwe

kant van de politie (de taakgebieden Handhaving & Noodhulp en Opsporing) het politiewerk zelf geweldig vindt, maar veelal moeite heeft met de politieorganisatie. Binnen de organisatie heeft men weinig vrijheid, wat als frustrerend wordt ervaren. Mogelijk draagt dit bij aan een cynische houding.

Depressieve klachten en angstklachten
De groep Leiding scoort net als de groep In Opleiding relatief laag op depressieve klachten en angstklachten. De geïnterviewden verwachten dat deze klachten ook wel weggestopt worden door leidinggevenden, omdat zij sterk horen te zijn. De laatste jaren krijgen leidinggevenden het steeds moeilijker, zo vertellen de geïnterviewden. Zij moeten zwemmen om "boven water" te blijven. Het takenpakket groeit en leidinggevenden vinden het doorgaans moeilijk om taken af te stoten. Zij vinden het lastig om grenzen aan te geven, omdat zij bang zijn vervangen te worden door anderen die geen "nee" zeggen. Zij zijn bang dat hun positie in twijfel wordt getrokken. Verantwoordelijkheidsgevoel speelt hierbij ook een rol, zo menen de geïnterviewden.

Symptomen van posttraumatische stress
De groep leiding scoort ten opzichte van de andere groepen gunstig op symptomen van posttraumatische stress, terwijl de meesten van hen toch één of meer negatieve gebeurtenissen hebben meegemaakt. De geïnterviewden vermoeden dat leeftijd hierbij een rol speelt. Medewerkers binnen de groep Leiding zijn gemiddeld genomen ouder dan binnen de andere groepen. Ook verwachten zij dat dit te maken heeft met de selectieprocedure die zij hebben doorgemaakt. Zij verwachten mentaal weerbaarder te zijn dan andere politiemedewerkers.

Suïcidaliteit
De groep Leiding scoort vrij gemiddeld met betrekking tot suïcidaliteit. Echter, de geïnterviewden achten de scores van *alle* groepen vrij hoog. Zij hebben het idee dat de geneigdheid tot suïcide is toegenomen in verloop van tijd en dat dit samenhangt met de toegenomen werkdruk en prestatiedruk. Daarnaast is de scheidingslijn tussen werk en privé vervaagd, zo geven de geïnterviewden aan. Doordat medewerkers een smartphone als diensttelefoon hebben, hebben zij ook in hun vrije tijd toegang tot hun e-mail en zijn zij telefonisch bereikbaar. Verder menen de geïnterviewden dat er van buitenaf (bijvoorbeeld het bestuur, de pers en burgers) kritischer naar de politie gekeken wordt. Hierdoor ervaren medewerkers zowel op het werk als in hun privéleven een druk om zich goed te gedragen en dus te letten op wat zij doen.

Gedragsgerelateerde aspecten van gezondheid
De groep Leiding rapporteert een goede gezondheid. Echter, het merendeel van de leidinggevenden heeft overgewicht. Opvallend is dat het ziekteverzuim binnen deze groep lager ligt dan in de andere groepen. De geïnterviewden geven aan dat het wenselijk is om de dienst "sport" opnieuw in te voeren om het overgewicht zo veel mogelijk tegen te gaan. Daarnaast menen zij dat leidinggevenden door hun

verantwoordelijkheidsgevoel en toewijding bij ziekte doorwerken. Zij hebben veelal het gevoel dat zij niet gemist kunnen worden op het werk.

6.2.2 Belangrijke voorspellers

Toekomstonzekerheid
Hoewel de resultaten in tabel 3.6 wellicht anders doen vermoeden, geven de geïnterviewden aan dat er door de reorganisatie toekomstonzekerheid heerst onder de leidinggevenden. Dit geldt met name voor de leidinggevenden in de hogere rangen. De verwachting is dat de grote klappen bij de hoofdinspecteurs zullen gaan vallen. Als gevolg van de reorganisatie zullen er functies en fte's verdwijnen en zullen medewerkers van functie moeten veranderen. Op het moment van uitvoering van dit onderzoek is het onduidelijk wat dit voor specifieke medewerkers zal betekenen.

Ontwikkelingsmogelijkheden
De geïnterviewden verwachten dat de reorganisatie een positief effect zal hebben op de ontwikkelingsmogelijkheden van medewerkers. Hoewel er lagen in de organisatiestructuur verdwijnen en de verticale doorgroeimogelijkheden waarschijnlijk afnemen, zullen er meer horizontale doorgroeimogelijkheden komen. Medewerkers hoeven dan niet per se promotie te maken en een leidinggevende functie te gaan vervullen, maar kunnen doorgroeien naar een sterk specialisme. Er wordt zelfs gezegd, zo geven de geïnterviewden aan, dat specialisten hoger ingeschaald kunnen worden dan sommige leidinggevenden.

Wisselende diensten
De mate waarin wisselende diensten als belastend worden ervaren varieert onder de leidinggevenden. De geïnterviewden geven aan dat het draaien van wisselende diensten een langdurig en sterk effect heeft op de mentale en fysieke gezondheid. Het komt de mentale weerbaarheid van medewerkers niet ten goede en medewerkers zijn vaker ziek.

Mentale belasting
Om de mentale belasting te verlagen, zo menen de geïnterviewden, zijn er meer rust en herstelmomenten nodig. Medewerkers zouden dit kunnen bereiken door 'nee' te zeggen en taken af te stoten. Op deze manier worden zij minder door haast voortgedreven en ontstaat er meer tijd en aandacht voor hetgeen er moet gebeuren. Daarnaast zou de weerbaarheid verder verhoogd kunnen worden. Het is belangrijk om te kunnen relativeren en nuanceren.

Emotionele belasting
Wat betreft de emotionele belasting menen de geïnterviewden dat het belangrijk is om gevoelens die gepaard gaan met de werkzaamheden (meer) te accepteren. Medewerkers werken veelal door en staan niet stil bij hun emoties. Burgers verwachten ook van politiemedewerkers dat zij hun emoties niet tonen, zo geven de

geïnterviewden aan. Wel is de bespreekbaarheid van emoties de laatste jaren verbeterd. De geïnterviewden zijn van mening dat leidinggevenden in het al dan niet ter sprake brengen en tonen van emoties een belangrijke rol kunnen vervullen. Hun steun is belangrijk.

(Sociale) media
De opkomst van de sociale media heeft ervoor gezorgd dat politiemedewerkers zich constant bewustzijn zijn van hun positie in de samenleving, zo vertellen de geïnterviewden. Medewerkers kunnen ieder moment van de dag en in elke situatie gefilmd worden. Daar komt bij dat incidenten veelal ongenuanceerd gepresenteerd worden, omdat er niet gekeken wordt naar hetgeen eraan vooraf is gegaan. Leidinggevenden worden hoofdzakelijk geconfronteerd met sociale media doordat hun teamleden er op straat mee te maken hebben, zo vertellen de geïnterviewden.

Belemmering door anderen binnen de politie
Met betrekking tot de relatie tussen belemmering door anderen binnen de politie en mentale gezondheid (zoals depressie) geven de geïnterviewden aan dat het gebrek aan steun "van bovenaf" voor de plannen waar medewerkers in geloven veel met medewerkers doet.

Feedback
De mate waarin leidinggevenden feedback ontvangen varieert. De geïnterviewden menen dat dit afhankelijk is van hun leidinggevende. Over het algemeen, zo geven de geïnterviewden aan, zouden leidinggevenden hun houding kunnen veranderen. Zij zouden ervoor kunnen kiezen om feedback individueel in plaats van per team te geven. Op deze manier wordt voorkomen dat medewerkers zich ten onrechte aangesproken voelen. Daarnaast zouden zij ervoor kunnen kiezen om feedback face-to-face of via de telefoon te geven in plaats van per e-mail. De benadering is op dit moment soms vrij afstandelijk. De heersende opvatting van medewerkers over feedback, zo menen de geïnterviewden, zou ook moeten veranderen. Veelal wordt feedback gezien als een aanval, terwijl leidinggevenden de intentie hebben om de ander te helpen.

6.2.3 Groepsinterview met het taakgebied Leiding: Samenvatting

Deelonderzoek 2 liet zien dat het taakgebied Leiding over het algemeen gemiddeld tot gunstig scoorde op de diverse indicatoren van de psychosociale gezondheid van politiepersoneel. Tijdens het groepsinterview met vertegenwoordigers van dit taakgebied wordt aangegeven dat dit niet onlogisch is. Immers, er is sprake van een gedegen selectieprocedure, leidinggevenden zijn door de wol geverfd, zijn vanwege het feit dat zij goed met de spanningsbronnen in het politiewerk kunnen omgaan ("mentaal weerbaar" zijn) in een leidinggevende functie terecht gekomen, en hebben een baan waarin veel positieve aspecten aanwezig zijn. In die zin is het zeer begrijpelijk dat de medewerkers in dit taakgebied een goede psychosociale

gezondheid rapporteren. Wel wordt aangetekend dat politiemedewerkers niet altijd zullen toegeven aan spanningsklachten, wat zou kunnen verklaren waarom politiemedewerkers soms zeer gunstig scoren ten opzichte van de vergelijkingsgroepen. Minder gunstige scores werden gerealiseerd met betrekking tot het gewicht van de gemiddelde medewerker in dit taakgebied: de helft van de deelnemers rapporteert – soms substantieel – overgewicht. De deelnemers aan het groepsinterview suggereren dat meer aandacht voor sporten onder diensttijd hiervoor een oplossing zou kunnen zijn.

Wat betreft de spannings- en energiebronnen, tijdens het groepsgesprek kwamen twee belangrijke thema's naar voren: de *reorganisatie van de politieorganisatie*, en de *positie van leidinggevenden en management*.

- Wat betreft de reorganisatie van de politieorganisatie, de deelnemers merkten op dat deze reorganisatie enerzijds zorgt voor veel onzekerheid bij politiemedewerkers, op alle functieniveaus (en zeker ook binnen het taakgebied Leiding). Anderzijds verwacht men dat deze reorganisatie positieve gevolgen zal hebben voor de ontwikkelingsmogelijkheden van de medewerkers.

- Wat betreft de rol van de leidinggevenden en het management, de deelnemers gaven tijdens het groepsgesprek aan dat deze een belangrijke rol hebben bij het geven van *feedback* aan andere medewerkers. Interessant is dat de deelnemers expliciet aangeven dat deze feedback soms afwezig en soms weinig persoonlijk is (bijvoorbeeld omdat een en ander op teamniveau, in plaats van op individueel niveau plaatsvindt). Ook wordt feedback soms eerder als aanval gezien dan als poging om een ander te helpen beter te functioneren. Blijkbaar is dit aspect van het leidinggeven nog voor verbetering vatbaar. Leidinggevenden hebben ook een belangrijke positie bij het reduceren van *emotionele belasting* van medewerkers. Zij kunnen dit aspect van het politiewerk ter sprake brengen, als rolmodel fungeren en meer algemeen hun medewerkers ondersteunen. Ten slotte, in deelonderzoek 2 werd gevraagd naar de mate waarin deelnemers vonden dat hun *functioneren belemmerd werd door anderen binnen de politieorganisatie*. De deelnemers aan dit onderzoek geven aan dat zij dit interpreteren in termen van een ervaren gebrek aan steun van bovenaf (i.e., door het hogere management) voor initiatieven die de geïnterviewden zinvol achten. Deze groep heeft het dus niet over politieambtenaren dan wel afdelingen binnen de politie die elkaar concreet *tegenwerken*.

6.3 Handhaving & Noodhulp

6.3.1 Psychosociale en gedragsgerelateerde aspecten van de gezondheid

Bevlogenheid
De groep Handhaving & Noodhulp scoort ten opzichte van de normgroep hoog op bevlogenheid. De geïnterviewden menen dat dit door het selectieproces voorafgaand aan en tijdens hun aanstelling komt. Medewerkers kiezen bewust voor een baan bij de politie en zijn toegewijd. Als het werk hen niet ligt, zo vertellen de geïnterviewden, dan zijn zij ook binnen korte tijd weer weg bij de politie. Daarnaast is het werk divers: Geen dag is hetzelfde. Dit leidt, volgens de geïnterviewden, tot een hoge bevlogenheid.

Burn-out
De groep Handhaving & Noodhulp scoort ten opzichte van de normgroep relatief hoog op cynisme. De geïnterviewden zien cynisme als een manier van medewerkers om het hoofd te bieden aan hetgeen zij tijdens het werk meemaken. Het uniform helpt hier ook bij. Zodra medewerkers het uniform uittrekken laten zij hetgeen zij hebben meegemaakt over het algemeen achter zich. Daarnaast geven de geïnterviewden aan dat de bureaucratie binnen de politieorganisatie haar medewerkers cynisch maakt. Waarom zou een medewerker voor zijn of haar werkgever in de bres springen als daar niets voor terugkomt? Verder wordt verteld dat door de reorganisatie een aantal leidinggevenden meer op hun eigen hachje let dan op wat er op de werkvloer gebeurt. De betrokkenheid van deze groep is mager, waardoor cynisme toeneemt. Ook heerst er onder medewerkers het gevoel dat zij niet altijd objectief beoordeeld worden door hun leidinggevenden. Zij hebben bijvoorbeeld het idee dat beoordelingen soms worden aangepast om bepaalde medewerkers voor te trekken en dat beloningen die bij goed functioneren worden beloofd niet altijd eerlijk worden verdeeld. Tot slot merken de geïnterviewden op dat de verharding van de maatschappij naar politiemedewerkers toeneemt, wat een cynische houding in de hand werkt.

Depressieve klachten en angstklachten
De groep Handhaving & Noodhulp scoort relatief laag op depressieve klachten en angstklachten. De geïnterviewden geven aan dat zij een hoger percentage medewerkers met depressieve klachten hadden verwacht. Zij vermoeden dat de resultaten tijdgebonden zijn. Zo zullen de scores hoger zijn als medewerkers geconfronteerd worden met een opeenstapeling van heftige incidenten. Daarnaast kunnen vakanties en de periode van het jaar, i.e., in sommige maanden gebeurt er meer dan in andere maanden, van invloed zijn op de mentale gezondheid.

Symptomen van posttraumatische stress
De groep Handhaving & Noodhulp scoort ten opzichte van de groep Intake & Service en de groep Ondersteuning laag op PTSS, maar heeft meer negatieve gebeurtenissen

doorgemaakt. De geïnterviewden schrijven dit toe aan gewenning. Doordat medewerkers binnen Handhaving & Noodhulp op straat veel ernstige incidenten meemaken, wennen zij daaraan en leren zij er mee omgaan. Binnen de taakgebieden Intake & Service en Ondersteuning, zo menen de geïnterviewden, komen ingrijpende incidenten minder vaak voor. De gebeurtenissen kunnen wel net zo heftig zijn. Daarnaast worden medewerkers binnen Handhaving & Noodhulp op een andere wijze geconfronteerd met ingrijpende gebeurtenissen dan de medewerkers van bijvoorbeeld Intake & Service. Op straat wordt er veelal snel een verklaring afgenomen, terwijl men bij Intake & Service veel vragen stelt om zo veel mogelijk informatie te verzamelen. Op deze manier krijgen de medewerkers van Intake & Service meer emoties, veelal woede, over zich heen. Dit laatste wordt niet door alle geïnterviewden herkend. Verder is het volgens de geïnterviewden belangrijk om bij ernstige incidenten steun te ontvangen van collega's. De medewerkers binnen Handhaving & Noodhulp werken veelal in teamverband, terwijl bij Intake & Service soms maar één medewerker achter de balie zit. Hierdoor ontvangen zij mogelijk minder steun.

De geïnterviewden zeggen tevreden te zijn over de nazorg na ingrijpende incidenten. Wel merken zij op dat PTSS veelal te laat herkend en erkend wordt door de medewerkers wie het betreft. Hoewel collega's het zo nu en dan zien aankomen en willen ingrijpen door steun te bieden, dienen de desbetreffende medewerkers de aangeboden steun wel te accepteren en de problematiek niet te ontkennen. De steun van leidinggevenden is ook belangrijk.

Suïcidaliteit
De groep Handhaving & Noodhulp scoort gemiddeld op suïcidaliteit. De geïnterviewden geven aan dat dit mogelijk samenhangt met de manier waarop medewerkers in deze groep met ingrijpende gebeurtenissen worden geconfronteerd. Als een medewerker op straat wordt geconfronteerd met de dood, handelt hij of zij alleen de eerste fase af. Daarna wordt de zaak overgedragen. Medewerkers gaan van incident naar incident, waardoor zij weinig tijd hebben om over hetgeen zij hebben meegemaakt na te denken. Daarnaast menen de geïnterviewden dat de medewerkers binnen Handhaving & Noodhulp door de vele incidenten die zij meemaken "eelt op hun ziel" ontwikkelen. Tot slot merken de geïnterviewden op dat de cijfers per korps kunnen verschillen. Sommige regio's zijn drukker dan andere regio's. Het aantal incidenten en de tijd die men aan een zaak kan besteden zijn mogelijk van invloed op de bevindingen.

Gedragsgerelateerde aspecten van de gezondheid
De groep Handhaving & Noodhulp rapporteert een goede gezondheid. Echter, circa de helft van de medewerkers heeft overgewicht en het merendeel heeft zich het afgelopen jaar ziek gemeld. Met betrekking tot deze bevindingen geven de geïnterviewden aan dat de politieorganisatie sporten meer zou mogen faciliteren. Men zou bijvoorbeeld medewerkers in diensttijd kunnen laten sporten of gratis

kunnen laten sporten. Daarnaast zou men de fitheidstest die recent is ingevoerd serieuzer mogen nemen. Verder geven de geïnterviewden aan dat het draaien van onregelmatige diensten van negatieve invloed is op de gezondheid. Het zorgt bijvoorbeeld voor een onregelmatig eetpatroon.

6.3.2 Belangrijke voorspellers

Sociale steun leidinggevenden
Hoewel de hoeveelheid door de geïnterviewden ervaren steun verschilt, hebben zij wel ideeën over wat er verbeterd zou kunnen worden. Zij geven bijvoorbeeld aan dat het meedraaien van leidinggevenden op de werkvloer de ervaren steun zou kunnen vergroten. Daarnaast zouden leidinggevenden meer aandacht kunnen besteden aan het geven van feedback. De feedback die gegeven wordt tijdens een evaluatie is veelal gebaseerd op cijfers met als gevolg dat medewerkers zich niet altijd in de feedback herkennen. Ook wordt er vaak alleen feedback gegeven als er iets fout is gegaan. Er zouden meer complimenten gegeven mogen worden. De geïnterviewden zouden het prettig vinden als zij door hun leidinggevende op hetzelfde niveau aangesproken zouden worden in plaats van leidinggevende tot werknemer. Zij hechten veel waarde aan eerlijkheid. De geïnterviewden zien graag een leidinggevende die zelf straatervaring heeft en die meedenkt vanaf de werkvloer in plaats van vanuit een ivoren toren. Tot slot merken de geïnterviewden op dat leidinggevenden meer open zouden mogen staan voor de ideeën van hun medewerkers.

Arousal
De geïnterviewden geven aan dat de spanning die het werk met zich meebrengt een kick geeft waardoor medewerkers in een flow raken. Echter, zij geven ook aan dat er een grens is: *teveel* arousal achter elkaar kan juist averechts werken en medewerkers uitputten. Om een en ander beheersbaar te houden, zo menen de geïnterviewden, zouden medewerkers bij hun leidinggevende aan moeten kunnen geven hoeveel arousal zij willen en aankunnen. Hier wordt echter wel verschillend op gereageerd door leidinggevenden, aldus de geïnterviewden.

Ontwikkelingsmogelijkheden
De geïnterviewden zijn van mening dat de politieorganisatie medewerkers meer zou mogen faciliteren bij het volgen van cursussen. Veelal is er (te) weinig tijd om onder diensttijd aan cursussen deel te nemen. Daarnaast is het volgen van cursussen in de vrije tijd vanwege de onregelmatige diensten lastig. Deze inflexibiliteit, zo geven de geïnterviewden aan, zorgt er doorgaans voor dat cursussen slecht worden bezocht. Verder zijn cursussen duur. Veel cursusaanvragen worden om budgettaire redenen afgekeurd. Om de ontwikkelingsmogelijkheden te verbeteren zou er volgens de geïnterviewden meer budget moeten komen voor het volgen van cursussen. Ook zouden leidinggevenden cursussen meer onder de aandacht kunnen brengen van hun medewerkers. Tot slot zouden er meer specialismen binnen een team gevormd kunnen worden, wat de opleidings- en ontwikkelingsmogelijkheden ten goede komt.

Verlagen taakeisen
De geïnterviewden geven aan dat er mogelijkheden zijn om taakeisen te verlagen, maar dat medewerkers hier weinig gebruik van maken. Dit hangt onder anderen af van de leidinggevenden. Bij sommige leidinggevenden bijvoorbeeld is het vrij gemakkelijk om een dienst te ruilen, terwijl dat bij andere leidinggevenden lastig is. Medewerkers bieden elkaar over het algemeen steun. Zij zijn bereid elkaar te helpen als bijvoorbeeld de werkdruk te hoog is. Echter, zij willen anderen vaak niet belasten met extra werkdruk, aldus de geïnterviewden.

Autonomie
De geïnterviewden geven aan dat de autonomie de laatste jaren is afgenomen. Dit heeft volgens de geïnterviewden te maken met de toegenomen werkdruk. Om een indicatie te krijgen van de werkdruk, wordt het aantal incidenten geteld. Hierdoor is er een vertekend beeld ontstaan met betrekking tot de werkdruk en het aantal mensen dat nodig is. De geïnterviewden zijn van mening dat er ook gekeken zou moeten worden naar het soort incident en de intensiteit van een incident. Om de werkdruk te laten afnemen en de autonomie toe te laten nemen is meer personeel nodig, aldus de geïnterviewden. Tegelijkertijd erkennen zij dat het lastig is om de werkdruk te sturen. Daarnaast verwachten de geïnterviewden dat minder regels en bureaucratie de autonomie zouden kunnen vergroten.

Administratieve belasting
Op dit moment wordt er binnen de politie gewerkt met meerdere computersystemen, waardoor sommige gegevens meerdere malen ingevoerd dienen te worden. Om de administratieve belasting te verminderen, zo stellen de geïnterviewden, zou het wenselijk zijn om over te gaan op één computersysteem. Daarnaast zijn sommige handelingen omslachtig. Zo staat op een uitgeschreven bon dezelfde informatie als in een dossier dat na het uitschrijven van een bon opgemaakt dient te worden. Tot slot merken de geïnterviewden op dat door de heersende bureaucratie het nemen van beslissingen en het implementeren van goede ideeën veel tijd in beslag neemt. Zij verwachten dat als er minder bureaucratie zou heersen, medewerkers sneller ideeën (bijvoorbeeld voor veranderingen) zouden aandragen.

Onvrede over OM en strafrecht
De geïnterviewden vertellen dat er onvrede bestaat over de verhoudingen tussen straffen en delicten. Medewerkers hebben vooral moeite met de hoogte van boetes voor verkeersovertredingen in vergelijking met de hoogte van boetes voor misdrijven, zoals vuurwapenbezit. De geïnterviewden geven aan dat deze verhoudingen moeilijk zijn uit te leggen aan burgers. Daarnaast ervaren de geïnterviewden het als frustrerend dat door Justitie soms fouten worden gemaakt bij ernstige strafzaken, waardoor verdachten hun straf ontlopen. Verder geven de geïnterviewden aan dat medewerkers tegenwoordig geen terugkoppeling meer krijgen na een strafzaak. De

geïnterviewden zouden graag willen weten wanneer een misdadiger met wie zij eerder zijn geconfronteerd vrijkomt.

Mentale belasting
De geïnterviewden vinden het lastig om de mentale belasting te verminderen. De mentale belasting hoort bij het werk. Zo moeten medewerkers in de auto wel geconcentreerd met hun werk bezig zijn. De geïnterviewden realiseren zich dat zij zeer zichtbaar zijn in het werk en dat zij zich geen fouten kunnen veroorloven. In het uniform worden zij van alle kanten bekeken.

6.3.3 Groepsinterview met het taakgebied Handhaving en Noodhulp: Samenvatting

Deelonderzoek 2 liet zien dat de scores van de medewerkers in het taakgebied Handhaving & Noodhulp op de diverse indicatoren van de psychosociale gezondheid van politiepersoneel over het algemeen niet duidelijk hoger waren dan die van de andere taakgebieden. Net zoals de leidinggevenden dat deden in hun groepsinterview, geven de vertegenwoordigers van het taakgebied Handhaving & Noodhulp aan dat dit het resultaat zou kunnen zijn van de uitgebreide selectieprocedure en het feit dat zij – bijvoorbeeld door ervaring – goed kunnen omgaan met de ingrijpende gebeurtenissen die zij in hun werk tegenkomen. De wat hogere score op cynisme wordt door de deelnemers deels gezien als een manier van omgaan met de spanningsbronnen in hun werk, Wat betreft de minder gunstige scores met betrekking tot het gewicht van de gemiddelde deelnemer in dit taakgebied: ook hier wordt gesuggereerd dat meer aandacht voor sport een goede oplossing zou kunnen zijn.

Met betrekking tot de spannings- en energiebronnen in het werk kwamen er in dit groepsgesprek twee belangrijke thema's naar voren. Deze hebben enerzijds betrekking op – wederom – de *rol van de leidinggevende*, en anderzijds op *budgetgerelateerde zaken*.

- Wat betreft de rol van de leidinggevende wordt opgemerkt dat medewerkers alleen *feedback* ontvangen als er een fout is gemaakt: het ontvangen van positieve feedback wordt zeer op prijs gesteld, maar gebeurt te weinig. Een gerelateerde vorm van feedback is hetgeen medewerkers te horen krijgen over het strafproces (de hoogte van de straffen), maar ook willen zij graag horen wanneer een veroordeelde weer op vrije voeten komt. Ten tweede, de mogelijkheid om *arousal* te ervaren tijdens het werk is een belangrijke energiebron voor politiemedewerkers. Echter, een teveel aan arousal is niet goed: de leidinggevende zou erop moeten letten dat medewerkers in dit opzicht niet overbelast raken. Ten derde, de geïnterviewden geven aan dat het voor hen in principe mogelijk is om hun *taakeisen te verlagen* (job crafting).

Echter, daarvoor is wel de medewerking van leidinggevenden nodig, bijvoorbeeld om diensten te kunnen ruilen.

- Wat betreft budgetgerelateerde zaken, medewerkers geven aan dat zij zichzelf graag *verder willen ontwikkelen*. Helaas stuiten zij daarbij vaak op budgettaire problemen; niet alle aanvragen om cursussen te volgen worden gehonoreerd. Eenzelfde probleem ligt volgens de ondervraagden ten grondslag aan de beperkte mogelijkheden om hun autonomie te verhogen en de werkdruk te verlagen: meer personeel is wenselijk, maar de benodigde financiële middelen zijn niet beschikbaar.

6.4 Opsporing

6.4.1 Psychosociale en gedragsgerelateerde aspecten van de gezondheid

Bevlogenheid
De groep Opsporing scoort ten opzichte van de normgroep hoog op bevlogenheid. De geïnterviewden menen dat dit komt door het selectieproces: Slechts een klein deel van de sollicitanten wordt toegelaten tot de politieacademie. Deze sollicitanten zijn zeer gemotiveerd om bij de politie te werken. Daarnaast werken de medewerkers bij Opsporing voor een langere tijd aan een zaak, aldus de geïnterviewden. Hierdoor raken zij betrokken bij een zaak en bijten zij zich erin vast. Verder geven de geïnterviewden aan dat het werk dat zij verrichten zinvol is. Zij helpen burgers en de maatschappij als een zaak wordt opgelost. Tot slot is het werk bij Opsporing afwisselend.

Ondanks de ten opzichte van de normgroep hoge score op bevlogenheid scoort de groep Opsporing in vergelijking met de andere groepen binnen de politie duidelijk lager op bevlogenheid. De geïnterviewden vertellen dat de medewerkers binnen Opsporing veelal uit andere taakgebieden komen. Zij zoeken bij Opsporing vaak rust, i.e., minder stress, minder vaak ernstige incidenten en geen nachtdiensten. De geïnterviewden geven aan dat Opsporing wordt gezien als een eindstation, omdat de medewerkers geen onregelmatige diensten en dus meer zekerheid hebben. Een deel van de medewerkers heeft echter nog wel piket, wat enige onvoorspelbaarheid met zich meebrengt. Tot slot merken de geïnterviewden op dat de medewerkers binnen Opsporing minder betaald krijgen dan de meeste medewerkers binnen de andere groepen, omdat zij geen onregelmatigheidstoeslagen ontvangen.

Burn-out
De groep Opsporing scoort ten opzichte van de normgroep met name hoog op cynisme. Deze hoge score, zo geven de geïnterviewden aan, weerspiegelt de manier waarop medewerkers zich tegen de narigheid die zij in het werk tegenkomen beschermen. Een cynische houding zorgt ervoor dat zij zichzelf niet in een zaak

verliezen. Daarnaast hebben de geïnterviewden soms het gevoel dat de politieorganisatie andere doelen voor ogen heeft dan de medewerkers binnen Opsporing. Hierbij kan gedacht worden aan de vele administratieve handelingen die verricht moeten worden en het rigoureus vasthouden aan voorschriften. Dit stompt medewerkers af, aldus de geïnterviewden. Verder maakt de samenwerking (dan wel het gebrek daaraan) met andere organisaties medewerkers cynisch: Veelal wordt er door andere organisaties (zoals ziekenhuizen) tegengas of zelfs geen medewerking gegeven. Dit wordt in de hand gewerkt door de Wet Bescherming Persoonsgegevens die het verstrekken van informatie door of aan deze organisaties verbiedt. Tot slot geven de geïnterviewden aan dat de opmars van de sociale media, de klachten die tegen medewerkers worden ingediend en de noodzaak om alles te verantwoorden tot gevolg hebben dat medewerkers niet meer voor de politieorganisatie in de bres durven springen.

Depressieve klachten en angstklachten
De groep Opsporing scoort relatief laag op depressieve klachten en angstklachten.

Symptomen van posttraumatische stress
De groep Opsporing heeft ten opzichte van de groep Intake & Service en de groep ondersteuning redelijk veel negatieve gebeurtenissen doorgemaakt, maar scoort ten opzichte van deze groepen laag op symptomen van PTSS. Toch hebben de geïnterviewden ideeën om de prevalentie van PTSS te verminderen. Zo hebben zij het gevoel dat de bedrijfsopvang met name aandacht heeft voor de medewerkers binnen Handhaving & Noodhulp, terwijl ook de medewerkers binnen Opsporing met ingrijpende gebeurtenissen geconfronteerd worden. Omdat bedrijfsopvang veelal op verzoek van leidinggevenden wordt ingezet, lijken zij in dit proces een rol te spelen. Leidinggevenden vragen vaak plenair wie er behoefte heeft aan steun, waardoor de drempel om "ja" te zeggen als hoog wordt ervaren. De geïnterviewden zijn van mening dat puur de beschikbaarheid van bedrijfsopvang al waardevol zou zijn, zelfs als medewerkers er geen beroep op doen. Als mogelijke oplossing wordt voorgesteld om bij ernstige incidenten niet alleen Handhaving & Noodhulp en Opsporing op te roepen, maar ook direct de bedrijfsopvang te informeren.

Suïcidaliteit
De groep Opsporing scoort niet opvallend met betrekking tot suïcidaliteit. De geïnterviewden merken hierbij op dat medewerkers doorgaans de negatieve kant van de maatschappij zien en dat zij veel met de dood in aanraking komen. Ook hebben zij de middelen tot hun beschikking om zelf het leven te beëindigen.

Gedragsgerelateerde aspecten van de gezondheid
De groep Opsporing beoordeelt de gezondheid als goed. Echter, het merendeel heeft overgewicht en heeft zich in het laatste jaar ziek gemeld. De geïnterviewden vertellen dat de medewerkers binnen Opsporing veelal achter hun bureau zitten. Daarnaast wordt sporten doorgaans niet gefaciliteerd. Medewerkers kunnen zelf de keuze

maken of zij wel of niet sporten, maar dit kan niet tijdens diensttijd en wordt niet (financieel) ondersteund door de politieorganisatie. Tot slot merken de geïnterviewden op dat de onzekerheid die gepaard gaat met de reorganisatie een negatief effect heeft op de gezondheid van de wat oudere medewerkers.

6.4.2 Belangrijke voorspellers

Administratieve belasting

De geïnterviewden vertellen dat er veel administratieve handelingen verricht moeten worden voor een zaak. Hoe meer protocollen of afspraken er zijn, des te meer er geschreven dient te worden. Zo dient er voor ieder bijzonder opsporingsmiddel dat toegepast wordt een proces verbaal opgemaakt te worden. De geïnterviewden zouden graag zien dat medewerkers niet voor iedere handeling een papierwinkel moeten doorlopen, maar dat handelingen geclusterd worden en een dergelijk proces maar éénmaal doorlopen moet worden. Ook zouden zij graag zien dat de benodigde informatie voor bijvoorbeeld een aanvraag verminderd wordt. Daarnaast merken de geïnterviewden op dat in strafzaken iedere komma en punt in een dossier bediscussieerd wordt. Veelal wordt gekeken hoe een strafzaak onderuitgehaald kan worden. Om deze reden eist het OM vaak ook meer administratieve bewijzen dan wettelijk vereist zijn. Verder zou men binnen de politie zelf wat gemakkelijker informatie aan elkaar mogen doorgeven, zo menen de geïnterviewden. Soms wordt er binnen de politie om vorderingen gevraagd, terwijl dat niet altijd nodig is. Tot slot, geven de geïnterviewden aan dat soms dezelfde informatie, zoals personalia, in meerdere administratieve systemen ingevuld moet worden. Het zou, naar mening van de geïnterviewden, beter zijn om de verschillende systemen te koppelen of gebruik te maken van één systeem.

Autonomie

Aangaande autonomie vertellen de geïnterviewden dat medewerkers meestal zaken toegewezen krijgen. Ook vertellen zij dat medewerkers meestal aan een fragment van een zaak werken, waarna een zaak weer wordt doorgegeven. Echter, binnen de taken die medewerkers moeten uitvoeren, zo geven de geïnterviewden aan, is er sprake van autonomie. Medewerkers kunnen zelf bepalen hoe zij hun taken volbrengen. Om de autonomie te vergoten zou men ervoor kunnen kiezen om een zaak niet meer op te delen en een medewerker aan de gehele zaak te laten werken. Ook zou een grotere bezetting autonomie faciliteren. De hoeveelheid werk die verricht moet worden staat niet meer in verhouding tot de bezetting. De geïnterviewden verwachten dat de reorganisatie tot minder autonomie zal leiden. Er zal bijvoorbeeld minder autonomie zijn met betrekking tot de werkplek. De geïnterviewden zijn bang dat dit tot minder tevredenheid leidt en de motivatie niet ten goede komt.

Werkdruk

De werkdruk wordt door de geïnterviewden als hoger ervaren dan uit deelonderzoek 2 blijkt. Zij menen dat dit komt doordat de werkdruk doorgaans fluctueert. Zo piekt

de werkdruk wanneer medewerkers aan een zaak beginnen en neemt de werkdruk daarna langzaam af. De geïnterviewden geven aan dat in sommige regio's zaken niet opgepakt worden door capaciteitsproblemen, terwijl in andere regio's het verplicht is om iedere zaak op te pakken. Het wordt als frustrerend ervaren als zaken onopgelost blijven.

Ontwikkelingsmogelijkheden
De geïnterviewden ervaren weinig doorgroeimogelijkheden binnen de politie. Binnen Opsporing zijn er voornamelijk uitvoerende taken en is het moeilijk om te promoveren naar een hogere rang, zoals brigadier. Er is maar een beperkt aantal fte's beschikbaar voor brigadiers. Om deze reden kan een medewerker pas brigadier worden als er een brigadier weggaat. Dit kan soms jaren duren. Een geïnterviewde stelt een roulatiesysteem voor waarin brigadiers en hoofdagenten (et cetera) meer gerouleerd worden. Dit kan echter wel ten nadele zijn van medewerkers met veel kennis en ervaring die van toegevoegde waarde zijn binnen hun functie. De geïnterviewden verwachten dat als er meer ontwikkelingsmogelijkheden komen binnen Opsporing, jongere medewerkers zich meer aangetrokken zullen voelen tot dit taakgebied.

Sociale steun van collega's en leidinggevenden
De geïnterviewden geven aan dat steun van collega's en leidinggevenden belangrijk is. Een veilig gevoel binnen een team vergemakkelijkt het tonen van emoties. Dit gevoel wordt soms ondermijnd doordat de samenstelling van teams voortdurend verandert, wat de onderlinge saamhorigheid en het vertrouwen vermindert. Daar komt bij dat thuis niet alles besproken kan worden. Juist met collega's die dezelfde ervaringen hebben, zo geeft een geïnterviewde aan, zouden medewerkers over hun emoties moeten kunnen praten. Sommige geïnterviewden geven aan onzeker te zijn over de hoeveelheid steun die zij kunnen verwachten van hun leidinggevende bij een voorval, zoals een schietincident. Dit zorgt voor stress. Ook durven medewerkers minder goed hun grenzen aan te geven bij ernstige zaken, zoals zedenzaken. Medewerkers vrezen dat dit in hun beoordeling zal meewegen.

Beloning
De geïnterviewden zijn van mening dat het werk binnen Opsporing slecht betaald wordt. Dit geldt met name als gekeken wordt naar de eisen waaraan medewerkers moeten voldoen. Er wordt te veel in rangen gedacht en te weinig in capaciteiten. Daarnaast wordt het door de geïnterviewden als frustrerend ervaren dat medewerkers met minimaal een hbo-opleiding in schaal 9 of hoger binnenstromen. Zij zijn van mening dat medewerkers met ervaring binnen de politie in deze schalen terecht horen te komen. Last but not least wordt door de geïnterviewden aangegeven dat naast financiële beloning ook persoonlijke beloning, zoals een schouderklopje, belangrijk is. Zowel woorden als daden dragen bij aan de waardering die medewerkers ervaren.

Feedback
De geïnterviewden zijn van mening dat er doorgaans te weinig feedback gegeven wordt. Als er feedback gegeven wordt, is het veelal negatieve feedback. Er zouden meer complimenten uitgedeeld mogen worden. De geïnterviewden dichten dit toe aan het uitgebreide takenpakket van leidinggevenden waardoor zij te weinig tijd en aandacht hebben voor hun medewerkers.

6.4.3 Groepsinterview met het taakgebied Opsporing: Samenvatting

Deelonderzoek 2 liet zien dat de deelnemers aan het onderzoek over het algemeen een goede psychosociale gezondheid rapporteerden. Dit geldt ook voor de medewerkers in het taakgebied Opsporing: ten opzichte van de vergelijkingsgroepen scoren zij (evenals de andere deelnemers in dit onderzoek) vaak gemiddeld tot goed. Echter, het taakgebied Opsporing scoort ten opzichte van de andere in dit onderzoek betrokken taakgebieden vaak minder gunstig. De deelnemers aan dit groepsinterview geven aan dat de selectieprocedures bij de politie ervoor zorgen dat de juiste mensen op de juiste plek komen, dat het werk betekenisvol is en dat men zich op een goede manier kan vastbijten in het werk. De relatief lage scores ten opzichte van de andere taakgebieden verklaren de deelnemers door erop te wijzen dat Opsporing vaak een "eindstation" is, en dat de minder gunstige score op cynisme als een vorm van omgaan met de spanningsbronnen in het werk (zoals een hoge administratieve belasting en de soms problematische samenwerking met andere organisaties) moet worden beschouwd. Ten slotte geven zij aan dat de minder gunstige scores op gewicht (BMI) te maken zouden kunnen hebben met het feit dat medewerkers zelf verantwoordelijk zijn voor de mate waarin zij aan sport doen.

Wat betreft de energiebronnen en spanningsbronnen, twee globale thema's in de reacties van de deelnemers aan dit groepsinterview zijn de *belasting in het werk* en de *mogelijkheden tot verdere ontwikkeling*.

- Wat betreft de belasting in het werk, de medewerkers in het taakgebied Opsporing achten de hoeveelheid *administratieve procedures en protocollen die zij moeten volgen* die zij moeten verrichten zeer hoog, en noemen een te lage bezetting als oorzaak voor een relatief lage hoeveelheid *autonomie* in het werk. Zij stellen ook dat de *werkdruk* hoger is dan uit het onderzoek blijkt.

- Aangaande de *mogelijkheden tot verdere ontwikkeling*, de deelnemers aan dit groepsgesprek geven aan dat deze mogelijkheden beperkt zijn. Ook een *gebrek aan constructieve feedback* beperkt hun mogelijkheden tot verdere groei in hun werk. De deelnemers aan het groepsgesprek zijn relatief ontevreden over de *beloning* die zij ontvangen. Wellicht kan ook dit gerelateerd worden aan de door deze medewerkers ervaren geringere loopbaan- en ontwikkelings-mogelijkheden.

6.5 Intake & Service

6.5.1 Psychosociale en gedragsgerelateerde aspecten van de gezondheid

Bevlogenheid
De groep Intake & Service scoort ten opzichte van de normgroep hoog op bevlogenheid. De geïnterviewden menen dat dit komt door de positieve bijdrage die medewerkers leveren aan de maatschappij. Voor het merendeel van de medewerkers is dit ook een belangrijke drijfveer. Politiewerk vereist een grote passie om het vol te houden: Medewerkers komen in vervelende situaties terecht en regelmatig wordt er op hen neergekeken. Daarnaast zijn de taken binnen Intake & Service divers en varieert de moeilijkheidsgraad en uitdaging. Verder geven de geïnterviewden aan dat het contact met burgers als positief ervaren wordt, vooral als de effecten van gegeven hulp teruggekoppeld worden.

Burn-out
De groep Intake & Service ervaart ten opzichte van de normgroep veel emotionele uitputting. Eén verklaring die door de geïnterviewden wordt gegeven is de arbeidstijdenwet en hieraan gekoppeld de dienstroosters. Hoewel de meningen verdeeld zijn, hebben sommige geïnterviewden het gevoel dat door de komst van de arbeidstijdenwet de dienstroosters achteruit zijn gegaan. Met name het voorwaarts roterend plannen heeft een negatief effect op de biologische klok van medewerkers, zo wordt gezegd. Daarnaast zitten degenen die over de roosters gaan niet meer dicht op de werkvloer. Hierdoor hebben zij geen zicht op en houden zij geen rekening met de persoonlijke omstandigheden van medewerkers. De gaten die vervolgens in roosters ontstaan worden door collega's onderling opgevuld. Verder geven de geïnterviewden aan dat niet alle verplichte vrije dagen ook als vrije dagen ervaren worden. Medewerkers anticiperen bijvoorbeeld op een late dienst. Ook wordt er weinig rekening gehouden met piekuren. De overgang van een dagdienst naar een nachtdienst is bijvoorbeeld precies tijdens de avondpiek. Een geïnterviewde geeft aan, dat het wenselijk zou zijn om tijdens piekuren meer en tijdens daluren minder medewerkers in te zetten in plaats van het aantal medewerkers gelijkmatig over de dag te verdelen. Bovendien zijn de medewerkers binnen Intake & Service relatief oud. De geïnterviewden geven aan dat deze medewerkers meestal ook fysieke en/of mentale problemen hebben. Medewerkers die door fysieke beperkingen het werk binnen Handhaving & Noodhulp niet meer kunnen uitvoeren, worden bijvoorbeeld overgeplaatst naar Intake & Service. Dit wordt in sommige situaties als extra belastend ervaren, met name als dit gepaard gaat met een gebrek aan steun van leidinggevenden. Tot slot geven de geïnterviewden aan dat zij regelmatig met agressie in aanraking komen, dat zij veel sturing van bovenaf krijgen en er weinig ruimte is voor eigen invulling van werkzaamheden, en dat zij op een hoog tempo moeten schakelen tussen taken. De werkdruk is hoog.

Depressieve klachten en angstklachten
De groep Intake & Service scoort ten opzichte van de andere groepen hoog op depressieve klachten en angstklachten. De geïnterviewden geven aan dat ook deze bevindingen mogelijk verklaard worden door de kenmerken van deze groep. Zoals hierboven geschreven, werken er relatief veel oudere medewerkers en medewerkers met fysieke en/of mentale problemen binnen Intake & Service. Daarnaast voelen niet alle geïnterviewden zich veilig op het werk. Op sommige bureaus komt het voor dat een medewerker 's avonds zonder back-up achter de balie zit. De geïnterviewden zijn het erover eens dat een gewapende achtervang nodig is. Bij bureaus die 's nachts open zijn is ook beveiliging aanwezig. De geïnterviewden betwijfelen of dit in de toekomst verbeterd zal worden. Wanneer er verzoeken worden gedaan om de veiligheid van medewerkers te verbeteren, loopt men tegen budgettaire problemen aan.

Symptomen van posttraumatische stress
De groep Intake & Service heeft ten opzichte van de andere groepen een hoge score op PTSS. De geïnterviewden herkennen dit patroon niet. Zij verwachten dat dit patroon te verklaren is door verschillen in opleiding en ervaring. De meeste medewerkers binnen Intake & Service zijn niet of niet zo uitgebreid opgeleid voor het politiewerk als de medewerkers binnen bijvoorbeeld Handhaving & Noodhulp. Tijdens de opleiding is er weinig aandacht voor het omgaan met emoties, terwijl zij wel met heftige verhalen en gebeurtenissen worden geconfronteerd. Als hiervoor ook nog eens weinig aandacht is binnen een team, zo geven de geïnterviewden aan, kan het werk zwaar worden voor medewerkers. De geïnterviewden zijn enthousiast over de recent ontwikkelde cursussen om de mentale weerbaarheid te versterken.

Daarnaast geven de geïnterviewden aan dat veel medewerkers binnen Intake & Service persoonlijk ervaring hebben met zedendelicten of huiselijk geweld. Zij komen in hun werk vergelijkbare verhalen tegen, wat zwaar kan zijn. Ook worden er bij Intake & Service veel veertigers en vijftigers aangenomen met een brede achtergrond, maar zonder de "hardheid" die nodig is voor het politiewerk. Hierdoor kunnen zij mogelijk minder goed omgaan met hetgeen zij in het werk meemaken dan de medewerkers die intern doorstromen en die van jongs af aan de nodige hardheid hebben opgebouwd.

Verder is het goed mogelijk, zo geven de geïnterviewden aan, dat sommige medewerkers binnen Intake & Service PTSS ontwikkeld hebben gedurende hun werkzaamheden binnen andere taakgebieden, zoals Handhaving & Noodhulp, en om deze reden overgeplaatst zijn. Heftige gebeurtenissen kunnen littekens achterlaten.

Suïcidaliteit
De groep Intake & Service is ten opzichte van de andere groepen relatief veel met de dood bezig. De geïnterviewden geven aan dat zij het lastig vinden om over dit onderwerp uitspraken te doen. Over het algemeen wordt er over dit onderwerp niet

met elkaar gesproken. Het is als het ware onzichtbaar. De geïnterviewden houden het voor mogelijk dat dit komt doordat er relatief veel oudere medewerkers binnen Intake & Service werken. Zij zitten in een andere levensfase dan hun jongere collega's. Daarnaast menen de geïnterviewden dat medewerkers tijdens het werk gefocust zijn op het oplossen van problemen van anderen. Wellicht is hierdoor minder ruimte voor het oplossen van de eigen problemen.

Gedragsgerelateerde aspecten van de gezondheid
De groep Intake & Service rapporteert een goede gezondheid. Echter, circa de helft van de medewerkers heeft overgewicht en het merendeel heeft zich het afgelopen jaar ziek gemeld.

6.5.2 Belangrijke voorspellers

Wisselende diensten
Het draaien van wisselende diensten hoort, naar mening van de geïnterviewden, bij het werk. Echter, het wordt ook als een last ervaren en een deel van de geïnterviewden denkt dat dit is toegenomen na de invoering van de nieuwe arbeidstijdenwet. Zij zouden graag zien dat niet langer vastgehouden wordt aan de nieuwe arbeidstijdenwet en dat medewerkers meer invloed krijgen op hun dienstrooster. Ook zou er meer regelmaat in de onregelmatigheid mogen komen, aldus de geïnterviewden.

Steun leidinggevenden
De geïnterviewden zien steun van leidinggevenden als een belangrijke factor in de psychosociale gezondheid van medewerkers. De ervaren steun van leidinggevenden varieert. De geïnterviewden geven aan dat dit onder andere afhangt van de leiderschapsstijl van leidinggevenden. Het wordt gewaardeerd als leidinggevenden meedraaien op de werkvloer, aandacht hebben voor medewerkers als het nodig is, en oprechte waardering laten blijken als er goed werk verricht is. Daarnaast zouden de geïnterviewden graag een open houding bij leidinggevenden zien. Medewerkers zijn soms bang om zichzelf in diskrediet te brengen door feedback te geven, een klacht in te dienen of zich ziek te melden. Verder geven de geïnterviewden aan dat de communicatie veelal direct en bot is. Hoewel dit in bepaalde situaties (zoals bij ernstige incidenten) functioneel kan zijn, zouden de geïnterviewden dit graag veranderd zien. Tot slot geven de geïnterviewden aan dat het soms lastig kan zijn om onder meerdere leidinggevenden te werken: Zij gaan soms verschillend met medewerkers en vraagstukken om.

Administratieve belasting
De geïnterviewden zijn van mening dat het bijhouden van de administratie omslachtig is. Medewerkers moeten in veel schermen tegelijkertijd werken en veel informatie dient meerdere keren ingevoerd te worden. Ook zijn sommige

formulieren die ingevuld moeten worden bij bepaalde meldingen lastig te vinden. De geïnterviewden zouden graag zien dat het computersysteem wordt versimpeld.

Feedback
De geïnterviewden hebben het gevoel dat er binnen de politie op de medewerkers van Intake & Service neergekeken wordt. Intake & Service wordt ook wel half-blauw of lichtblauw genoemd. Een geïnterviewde merkt op dat dit wel per korps verschilt. Binnen sommige korpsen heeft Intake & Service een beter aanzien. Desgevraagd komen de geïnterviewden met twee verklaringen. Het vermoeden bestaat dat binnen sommige korpsen medewerkers met een hogere opleidingsniveau worden aangenomen dan binnen andere korpsen. Ook vermoeden de geïnterviewden dat de korpsen verschillen in de opleidingen die zij medewerkers aanbieden. De geïnterviewden zouden het prettig vinden als Intake & Service meer waardering zou krijgen binnen de politie.

Daarnaast zouden de geïnterviewden meer complimenten willen krijgen van leidinggevenden en meer aandacht willen besteden aan behaalde successen.

Tot slot zouden de geïnterviewden graag een feedbacksysteem zien dat als basis zou kunnen dienen voor kwaliteitsverbetering. Hiervoor zou gebruik gemaakt kunnen worden van evaluaties van burgers en collega's.

Ontwikkelingsmogelijkheden
De geïnterviewden zijn van mening dat er voldoende ruimte is voor persoonlijke ontwikkeling. Echter, zij geven ook aan dat niet iedereen hier behoefte aan heeft. Degenen die er wel behoefte aan hebben, moeten doorgaans zelf het initiatief nemen. Zij kunnen zelf de mogelijkheden onderzoeken. Leidinggevenden kunnen hun medewerkers ook over de mogelijkheden informeren. De steun van leidinggevenden is over het algemeen vereist.

Werkdruk
Hoewel de werkdruk fluctueert, wordt deze door de geïnterviewden meestal als hoog ervaren. Het feit dat politiewerk veelal door omstandigheden wordt bepaald, zo geven de geïnterviewden aan, maakt het lastig om de werkdruk te reguleren. Echter, zij zien wel mogelijkheden. Allereerst menen zij dat op sommige afdelingen meer medewerkers nodig zijn. Daarnaast zouden medewerkers zelf de werkdruk kunnen verminderen door bijvoorbeeld meer assertief te zijn en de boot zo nu en dan af te houden. Soms worden pauzes onderbroken voor een aangifte. Een medewerker zou er ook voor kunnen kiezen om de aangifte na de pauze op te nemen. Medewerkers moeten hun pauzes kunnen en durven nemen, aldus de geïnterviewden. Verder zouden leidinggevenden het werk (en dus de werkdruk) meer kunnen reguleren en meer ondersteuning kunnen bieden. Een goed rooster met daarin voldoende ruimte om te herstellen (i.e., met echte vrije dagen) zou de ervaren werkdruk ook kunnen verminderen.

Emotionele belasting
De geïnterviewden geven aan dat de mate van aandacht en steun die zij ervaren na een ingrijpende gebeurtenis varieert. Zij menen dat goede nazorg belangrijk is en misschien wel de belangrijkste factor is voor het al dan niet ontwikkelen van psychische problematiek, zoals PTSS en angstklachten. Er zou eigenlijk altijd nazorg moeten zijn, zo zeggen zij. Leidinggevenden kunnen hier een belangrijke rol in spelen. Zij zouden meer getraind moeten worden in het omgaan met medewerkers die een hoge emotionele belasting ervaren. Een medewerker even apart nemen en zijn verhaal laten doen zouden een medewerker kunnen helpen bij het omgaan met hetgeen hij meegemaakt heeft. Leidinggevenden zouden er goed aan doen om vervolgens na een paar dagen de medewerker opnieuw te polsen.

Toekomstonzekerheid
De geïnterviewden vertellen dat er door de reorganisaties een sterke wisseling van personeel is. Dit brengt baanonzekerheid met zich mee.

(Sociale) media
De geïnterviewden geven aan dat de politie van iedereen is en constant in de schijnwerpers staat. Burgers zien altijd wat er gebeurt en hebben overal een mening over. Dit wordt versterkt door de (sociale) media. De geïnterviewden vertellen dat de pers soms ook bij Intake & Service met draaiende camera binnen komt lopen.

6.5.3 Groepsinterview met het taakgebied Intake & Service: Samenvatting

De medewerkers van Intake & Service achten hun werk uitdagend en vinden dat zij een positieve bijdrage leveren aan de maatschappij. Dat zorgt voor een hoge bevlogenheid, maar anderzijds rapporteren zij ook relatief hoge niveaus van vermoeidheid, depressie en angst. Mogelijke oorzaken daarvoor zijn dat de medewerkers in deze categorie relatief oud zijn en een minder goede fysieke/mentale conditie zouden kunnen hebben. Ook de manier waarop de diensten worden ingeroosterd zou een oorzaak kunnen zijn voor de relatief hoge score op emotionele uitputting. Interessant is de oorzaak die de ondervraagden in deze categorie noemen voor de minder gunstige scores op angst. Zij zoeken deze in de afwezigheid van backup tijdens het werk (bijvoorbeeld tijdens de nachtelijke uren). Het gaat hierbij dus niet om de vorm van onberedeneerde angst die een psychiatrisch probleem indiceert, maar om een concreet probleem dat door aanpassing van de werkomstandigheden aangepakt zou kunnen worden. In die zin reflecteren de wat hogere scores op angst niet direct een gebrek aan psychosociale gezondheid, maar eerder het gevolg van specifieke werkomstandigheden.

Wat betreft de spannings- en energiebronnen, twee belangrijke thema's in de antwoorden van de deelnemers betreffen de *rol van de leidinggevende* en de *werkdruk*.

- Zoals ook in andere interviews gebeurde, werd in dit interview aangegeven dat de leidinggevende een belangrijke rol speelt en zijn/haar medewerkers moet ondersteunen, bijvoorbeeld wanneer er sprake is van *emotioneel belastende situaties*. Ook is het belangrijk dat de betreffende persoon adequate waardering uitspreekt voor het werk van deze medewerkers, bijvoorbeeld in de vorm van *feedback*.

- De door de deelnemers ervaren werkdruk lag relatief hoog. Eén door de medewerkers genoemde oorzaak betrof de *roostering van de diensten*. De deelnemers achten deze niet optimaal en denken dat een en ander bijdraagt aan het relatief hoge niveau van emotionele uitputting dat de medewerkers ervaren. Ook de *administratieve taken* worden als belastend ervaren.

6.6 Ondersteuning

6.6.1 Psychosociale en gedragsgerelateerde aspecten van de gezondheid

Bevlogenheid

De groep Ondersteuning scoort net als de andere groepen ten opzichte van de normgroep hoog op bevlogenheid. De geïnterviewden geven aan dat medewerkers loyaal zijn aan hun werk en de burgers. In het verleden is ook heel sterk op toewijding en hulpvaardigheid geselecteerd. Tegenwoordig staat er een nieuwe generatie op. Waar de ervaren medewerkers werken volgens protocollen en rechtlijnig zijn, zijn nieuwe medewerkers en leidinggevenden wat meer ruimdenkend en staan zij open om nieuwe dingen te proberen.

Burn-out

De groep Ondersteuning scoort ten opzichte van de normgroep en de andere groepen met name hoog op emotionele uitputting. De geïnterviewden verwachten dat hier de relatief hoge leeftijd van de groep een rol speelt. Voor velen is Ondersteuning het laatste station van hun carrière bij de politie. Sommige medewerkers zijn inmiddels uit hun functie gegroeid. Het werk biedt hen niet meer zo veel uitdaging als voorheen. Ook werken sommige medewerkers binnen Ondersteuning vanwege een ziekteproces of herstelproces. De geïnterviewden sluiten niet uit dat sommige medewerkers fysieke en psychische klachten hebben ontwikkeld binnen een ander taakgebied van de politie. Daarnaast zijn medewerkers gefrustreerd en teleurgesteld vanwege de reorganisatie en het niet nakomen van beloftes met betrekking tot de VUT.

Depressieve klachten en angstklachten
De groep Ondersteuning scoort ten opzichte van de andere groepen hoog op depressieve klachten en angstklachten. De geïnterviewden brengen opnieuw de relatief hoge leeftijd van de medewerkers binnen Ondersteuning ter sprake. Oudere medewerkers hebben vaak meer ervaring binnen de politie, inclusief ervaring op straat. Mogelijk hebben zij meer ernstige incidenten meegemaakt, wat nog steeds van invloed is op de psychische gezondheid. In het verleden werd er door medewerkers weinig over emoties gesproken omdat de heersende cultuur binnen de politie hier niet naar was. Hoewel deze "machocultuur" nog wel bestaat wordt er tegenwoordig meer over emoties gesproken. Dit komt onder andere, zo menen de geïnterviewden, doordat de bedrijfsopvang en de politieacademie er serieus aandacht aan besteden.

Daarnaast achten de geïnterviewden het mogelijk dat ook hier een selectiebias een rol speelt. Het is goed mogelijk dat medewerkers die bijvoorbeeld binnen Handhaving & Noodhulp depressieve klachten of angstklachten hebben ontwikkeld, nu bij ondersteuning werken.

Symptomen van posttraumatische stress
De groep Ondersteuning heeft ten opzichte van de andere groepen een wat hogere score op PTSS. De geïnterviewden noemen dezelfde redenen voor deze verhoogde scores als genoemd bij depressieve klachten en angstklachten. Zij voegen hieraan toe dat medewerkers voor het verwerken van ingrijpende gebeurtenissen, bijvoorbeeld de suïcide van een collega, er baat bij kunnen hebben als zij tijdig in gesprek treden met externe deskundigen.

Suïcidaliteit
De groep Ondersteuning denkt ten opzichte van de andere groepen vaak aan de dood. De geïnterviewden geven aan weinig zicht te hebben op suïcidaliteit binnen de politie. De meesten geven aan geen suïcide van een collega te hebben meegemaakt.

Gedragsgerelateerde aspecten van de gezondheid
De groep Ondersteuning beoordeelt de eigen gezondheid als goed, maar het merendeel heeft overgewicht en is het afgelopen jaar ziek geweest. De geïnterviewden geven aan dat leeftijd hier mogelijk een rol speelt en dat de werkzaamheden binnen ondersteuning veelal zittend worden uitgevoerd. Om de fysieke gezondheid te verbeteren zouden medewerkers, net als vroeger, verplicht kunnen worden om een aantal uur per week te sporten tijdens diensttijd.

6.6.2 Belangrijke voorspellers

Wisselende diensten
De geïnterviewden geven aan dat veel medewerkers bij Ondersteuning werken zodat zij regelmatige werktijden hebben en enige afstand kunnen houden van de misère.

Een relatief kleine groep heeft te maken met wisselende diensten. De komst van de nieuwe arbeidstijdenwet wordt door de geïnterviewden als een verbetering gezien.

Administratieve belasting
De geïnterviewden vertellen dat er diverse administratieve systemen bestaan binnen de politie. Deze systemen zijn weinig gebruiksvriendelijk: Zij werken langs elkaar heen en gegevens dienen soms meerdere keren ingevuld te worden. De geïnterviewden zouden graag zien dat de systemen geïntegreerd en versimpeld worden.

Feedback
De mate van ontvangen feedback varieert onder de geïnterviewden. Dit lijkt onder andere afhankelijk te zijn van de leidinggevenden. Over het algemeen, zo geven de geïnterviewden aan, betekent binnen de politie dat geen bericht goed bericht is. Er lijkt weinig behoefte te zijn aan het ontvangen en het geven van feedback. Mogelijk komt dit doordat feedback veelal als een aanval wordt gezien. Er zou meer aandacht mogen komen voor het geven van feedback. Wel zien de geïnterviewden een belemmering. De afstand tussen leidinggevenden en de werkvloer is soms groot, waardoor leidinggevenden enkel feedback in grote lijnen kunnen geven.

Ontwikkelingsmogelijkheden
De geïnterviewden geven aan dat medewerkers zelf het initiatief moeten nemen als zij zich willen ontwikkelen. Zo is er een persoonlijk ontwikkelingsplan dat medewerkers ter sprake kunnen brengen tijdens een beoordelingsgesprek. Er zijn mogelijkheden voor bijscholing. Echter, op bijscholing wordt bezuinigd en de mogelijkheden die medewerkers krijgen hangen soms ook af van een "gun"-factor. Daarnaast benadrukken de geïnterviewden dat er veel geleerd wordt/kan worden van oudere collega's. De geïnterviewden ervaren het als prettig om te "sparren" met collega's van eigen niveau of hoger.

Arousal
De mate van arousal die ervaren wordt varieert en hangt af van de afdeling waarvoor medewerkers werken. De geïnterviewden geven aan dat medewerkers hier zelf ook invloed op uit kunnen oefenen door bepaalde zaken of projecten op te pakken waarin arousal verwacht kan worden. De geïnterviewden geven aan dat er onderscheid gemaakt moet worden tussen positieve en negatieve arousal. Het jagen op dieven kan bijvoorbeeld voor positieve arousal zorgen, terwijl het bedreigd worden met een vuurwapen voor negatieve arousal kan zorgen. De geïnterviewden denken dat het in aanraking komen met spannende gebeurtenissen medewerkers sterker maakt. Dit geldt met name als deze gebeurtenissen frequent optreden en gepaard gaan met het behalen van successen.

Steun van leidinggevenden en collega's
De hoeveelheid steun van leidinggevenden die wordt ervaren varieert per leidinggevende, zo menen de geïnterviewden. De mate van ervaren steun van leidinggevenden zou verbeterd kunnen worden als leidinggevenden meer open zouden staan voor feedback. Leidinggevenden zouden hun medewerkers ook kunnen vragen om feedback. Op deze manier krijgen zij meer inzicht in hun competenties en kunnen zij zichzelf ontwikkelen. Steun van collega's wordt door de geïnterviewden ook als een belangrijke factor gezien. Zonder deze steun gaan medewerkers snel onderuit. De toegenomen openheid over emoties helpt hierbij.

Autonomie
De geïnterviewden vertellen dat hun taken over het algemeen duidelijk en afgebakend zijn. Toch zijn zij tevreden over de hoeveelheid autonomie die zij hebben op het werk. Medewerkers krijgen soms meer autonomie aangeboden, wat afgeslagen wordt. Soms is het ook prettig om aangestuurd te worden van bovenaf. De mate waarin behoefte is aan autonomie lijkt dus persoonsgebonden te zijn.

Weerbaarheid
De relatief hoge scores op weerbaarheid worden volgens de geïnterviewden verklaard door een stevig selectieproces. Daarnaast haken medewerkers die door deze selectie komen, maar toch niet geschikt blijken veelal alsnog af. Verder zijn er verschillende trainingen die medewerkers kunnen volgen om hun weerbaarheid te vergroten.

Reorganisatie
De geïnterviewden geven aan dat er veel onduidelijkheid heerst over de reorganisatie. Dit werkt onzekerheid onder de medewerkers in de hand.

6.6.3 Groepsinterview met het taakgebied Ondersteuning: Samenvatting

De deelnemers aan dit groepsinterview herkennen zich in het beeld dat medewerkers in deze groep bevlogen zijn. De relatief hoge niveaus van emotionele uitputting, depressie, angst en symptomen van PTSS worden door hen geweten aan de relatief hoge gemiddelde leeftijd van medewerkers in dit taakgebied. Ook achten zij het mogelijk dat de medewerkers in deze categorie vanuit een eerdere fase in hun loopbaan (bij een ander taakgebied) klachten hebben "meegenomen", mede omdat een positie bij Ondersteuning in een aantal gevallen een laatste, wat rustiger fase van een loopbaan betekent. Ook hier wordt de ongunstige gemiddelde score op gewicht (BMI) geweten aan een gebrek aan sporten, in combinatie met zittend werk.

Wat betreft de energie- en spanningsbronnen in het werk van het taakgebied Ondersteuning, er zijn hier geen duidelijke thema's te onderscheiden. De *administratieve belasting* is aan de hoge kant en de medewerkers in deze categorie die te maken hebben met *wisselende diensten* zijn hierover niet onverdeeld positief. Men heeft behoefte aan meer *feedback* van leidinggevenden op het eigen handelen,

en zou graag meer *ontwikkelingsmogelijkheden* hebben. Tegelijkertijd wordt onderkend dat de financiële mogelijkheden niet onbegrensd zijn en dat men ook zelf initiatieven kan nemen. De *reorganisatie* zorgt voor onzekerheid.

6.7 Samenvatting en algemene conclusies

In dit hoofdstuk werden de resultaten gepresenteerd van het vierde deelonderzoek. In dit deelonderzoek werden de resultaten van het kwantitatieve deelonderzoek 2 besproken tijdens vijf groepsinterviews, steeds met vertegenwoordigers van één specifiek taakgebied. Voor de zesde groep, In Opleiding, bleek het – ook na herhaalde pogingen – onmogelijk om voldoende deelnemers te vinden. Doel van deze interviews was enerzijds na te gaan of en in in hoeverre de resultaten van het onderzoek herkenbaar waren voor politieambtenaren die in bepaalde taakgebieden werkzaam waren. Anderzijds hoopten we via deze gesprekken eventuele onverwachte bevindingen beter te kunnen interpreteren en sterker te kunnen verbinden met de praktijk.

Bevindingen ten aanzien van de psychosociale gezondheid
De deelnemers aan de groepsinterviews herkenden het hoge niveau van *bevlogenheid* dat door de participanten in de kwantitatieve deelstudie 2 werd gerapporteerd. De oorzaken worden door hen vaak gezocht in het feit dat de selectieprocedures om bij de politie in dienst te komen zwaar zijn; blijkbaar kunnen degenen die uiteindelijk geselecteerd worden, het werk goed aan. Daarnaast noemen veel deelnemers dat het politiewerk betekenisvol, interessant en maatschappelijk uiterst relevant is.

Ook het wat hogere niveau van *burn-out* wordt door de deelnemers aan de interviews herkend. De oorzaken daarvoor worden gezocht in de hoge werkdruk (wat leidt tot vermoeidheid), terwijl het afstand nemen van het werk (cynisme) vooral gezien wordt als een functionele manier van omgaan (coping) met de in potentie belastende bronnen van spanning in het politiewerk.

De soms verhoogde niveaus van *angst, depressie* en symptomen van *post-traumatische stress* worden door de medewerkers niet altijd waargenomen. Voor zover er sprake is van problemen, stellen de deelnemers aan de groepsinterviews dat deze wellicht te wijten zijn aan eerdere werkervaringen. De medewerkers in de taakgebieden waar relatief hoge niveaus van angst, depressie en PTSS worden gerapporteerd (met name Ondersteuning, Intake & Service en Opsporing) zijn vaak al wat ouder en regelmatig juist in deze taakgebieden werkzaam omdat zij fysiek en of mentaal toe zijn aan een wat minder belastende functie. Daarnaast bleek uit de groepsinterviews dat de vragenlijsten weliswaar bedoeld zijn om psychiatrisch relevante concepten te meten, maar dat de items in de praktijk niet per se een psychiatrisch ziektebeeld hoeven te meten. Het is bijvoorbeeld begrijpelijk dat

politiemedewerkers die 's avonds aan de balie een dienst draaien zonder dat daarbij backup aanwezig is, aangeven zich soms onveilig te voelen (Intake & Service).

Alle taakgebieden erkennen dat politiemedewerkers gemiddeld aan de zware kant zijn (*BMI*), en dat zulks onwenselijk is. De oorzaken hiervoor worden gezocht in het feit dat er geen mogelijkheden meer zijn om onder werktijd te sporten, dan wel dat de financiële vergoeding om elders te sporten is afgeschaft. Daarnaast noemt een aantal medewerkers dat sommige functies vooral zittend werk inhouden.

Bevindingen ten aanzien van de spannings- en energiebronnen in het politiewerk
Eén aspect van het politiewerk dat in de groepsinterviews vaak aan de orde kwam betrof de mate waarin politiemedewerkers te maken hebben met diverse vormen van belasting. De *werkdruk* is in een aantal gevallen hoog (genoemd in de interviews met vertegenwoordigers van Opsporing, Handhaving & Noodhulp, en Intake & Service), wat ten minste ten dele geweten wordt aan een niet-optimale manier van *roosteren en plannen van de diensten*. Hoewel het werk goede mogelijkheden biedt om spannende gebeurtenissen te ervaren, noemen de medewerkers van Handhaving & Noodhulp dat het werk zó ingericht moet worden door de leidinggevende dat er ook gelegenheid is om tot rust te komen na een spannende (mogelijk ingrijpende) gebeurtenis. Een ander belastend aspect van het politiewerk dat vaak aan de orde kwam en wat bijdraagt aan de ervaren werkdruk is de hoeveelheid protocollen die gevolgd moeten worden, en de *administratieve belasting*.

Wat betreft de energiebronnen, het belang van de sociale context is groot. Steun van collega's is min of meer vanzelfsprekend en lijkt niet problematisch. *Steun van de leiding* wordt echter vaak genoemd als punt waar nog verbetering mogelijk (en wenselijk) is. Ook het ontvangen van *feedback* (van de leidinggevende) op het eigen functioneren wordt vaak genoemd als enerzijds een belangrijke energiebron, en anderzijds een aspect dat voor verbetering vatbaar is.

Een derde aspect dat het noemen waard is, betreft het belang van de *mogelijkheden voor verdere ontwikkeling*. Voor een deel heeft dit betrekking op de mogelijkheden om het eigen professioneel handelen te verbeteren, bijvoorbeeld via cursussen en trainingen. Anderzijds kan hierbij ook worden gewezen op de soms beperkte mogelijkheden voor medewerkers om zich in financiële zin (*beloning*) te verbeteren. De medewerkers zijn zich er overigens wel van bewust dat de financiële mogelijkheden van de organisatie niet onbeperkt zijn.

Ten slotte, de in dit rapport uitgevoerde deelstudies vonden plaats tegen de achtergrond van de grootschalige reorganisatie van de nationale politie die in 2012-13 haar beslag zou krijgen. Dat een en ander *onzekerheid* en spanning voor de medewerkers met zich meebrengt is onvermijdelijk, en dit kwam tijdens de groepsinterviews ook regelmatig aan de orde. Dergelijke grootschalige reorganisaties zijn echter niet aan de orde van de dag, en verwacht mag worden dat deze bron van

spanning op termijn (wanneer de consequenties van de reorganisatie voor de medewerkers duidelijk zijn) aan belang zal inboeten.

Conclusies

Al met al kan op basis van de interviews worden geconcludeerd dat veel van de bevindingen van deelonderzoek 2 herkenbaar en verklaarbaar zijn voor de medewerkers in de onderscheiden taakgebieden. Politiemedewerkers zijn zeer bevlogen (verklaarbaar vanuit uitgebreide selectieprocedures en de hoge relevantie van het werk), maar rapporteren soms ook relatief hoge niveaus van burn-out (verklaarbaar vanuit een hoge werkdruk, soms omslachtige administratieve procedures, en vanuit het idee dat "afstand nemen van het werk" – onderdeel van het burn-out-concept – voor hen een functionele manier van omgaan met het werk is). Het feit dat de gemiddelde medewerker aan de zware kant is wordt evenmin bestreden, en wordt primair verklaard vanuit het feit dat er tijdens werktijd geen gelegenheid tot sportbeoefening is. Eventueel minder gunstige niveaus van posttraumatische stress, angstklachten, depressieve klachten en suïcidaliteit worden door de medewerkers niet geconstateerd en zijn in dit onderzoek ook niet duidelijk problematisch. Voor een deel zijn ongunstige scores op deze aspecten ook verklaarbaar: het politiewerk houdt soms risico's in voor de medewerkers, en in die zin is het niet vreemd als er iets minder gunstige scores op bijvoorbeeld angst worden gevonden.

De gesprekken met vertegenwoordigers van de onderscheiden taakgebieden leverden een grote hoeveelheid materiaal en vaak nuttige inzichten op met betrekking tot de manier waarop problemen ten aanzien van de bronnen van spanning en energie in het politiewerk zouden kunnen worden aangepakt. Deze zijn in dit hoofdstuk uitgebreid beschreven en hoeven hier dus niet herhaald te worden. Wel kan worden gezegd dat deze suggesties vaak betrekking hadden op (vermindering van) de werkdruk en de rol van de leidinggevende (met name met betrekking tot het geven van steun en feedback).

7. Conclusies en slotbeschouwing

In dit rapport werden de resultaten van vier gerelateerde en op elkaar voortbouwende deelonderzoeken naar de staat van de psychosociale gezondheid van politiemedewerkers gepresenteerd, alsmede naar de factoren die hierop van invloed zouden kunnen zijn. Eerder onderzoek had reeds laten zien dat het politiewerk veel voldoening geeft en goede mogelijkheden tot ontplooiing en ontwikkeling biedt (bijvoorbeeld Kop, Euwema & Schaufeli, 1999; Taris, Kompier, Geurts, Houtman & Van den Heuvel, 2010), maar dat dit werk ook gepaard kan gaan met serieuze psychosociale klachten (Kop et al., 1999). De oorzaken voor deze mogelijke negatieve gevolgen zouden kunnen liggen in bepaalde aspecten van het politiewerk, zoals het betrokken zijn bij gewelddadige incidenten en intimidatie, agressie en geweld door burgers (Hickman et al., 2011; Leino et al., 2011), maar ook in minder specifiek aan het politiewerk verbonden aspecten zoals een hoge werkdruk, veranderingen in de organisatie en het moeten draaien van wisselende diensten (Gerber et al., 2010; Juniper, White & Bellamy, 2010).

Dergelijke aspecten kunnen negatieve gevolgen hebben voor het functioneren en het welzijn van werkenden, zoals burn-out, depressie, PTSS en een lage bevlogenheid (Leino et al., 2011; Schutte et al., 2010). Ook zou politiepersoneel een verhoogde kans hebben op suïcide (Schmidtke et al., 1999). Om zicht te krijgen op de mate waarin dergelijke problematiek een rol speelt bij de politie werd op basis van een overkoepelend en theoretisch gefundeerd wetenschappelijk model (Demerouti et al., 2001; Schaufeli & Taris, in druk) een reeks van vier deelonderzoeken opgezet en uitgevoerd. Het betreffende model gaat ervan uit dat de werksituatie *bronnen van spanning* (taakeisen, werkbelasting) bevat (zoals een hoge werkdruk), maar ook *bronnen van energie* (zoals goede relaties met collega's en leiding, en het hebben van belangrijk en betekenisvol werk). Daarnaast kunnen ook persoonlijke kenmerken (*persoonlijke hulpbronnen*, zoals het goed kunnen omgaan met moeilijke omstandigheden en het kunnen aanpassen van de taak aan de eigen capaciteiten en wensen: "job crafting") bijdragen aan een goede psychosociale gezondheid. De deelonderzoeken hielden het volgende in:

1) Deelonderzoek 1 betrof een *kwalitatief onderzoek* waarin (door middel van literatuuronderzoek en een serie focusgroepen met vertegenwoordigers van zes taakgebieden bij de politie) de voor het politiewerk relevante bronnen van spanning en energie werden geïdentificeerd.
2) Deelonderzoek 2 betrof een *grootschalige surveystudie* onder 1,535 politiemedewerkers die werkzaam waren in de zes taakgebieden van de politie. Zij vulden een vragenlijst in die inging op zowel de in deelonderzoek 1 geïdentificeerde spannings- en energiebronnen, als op een aantal indicatoren van de psychosociale gezondheid van politiemedewerkers.

3) Deelonderzoek 3 beoogde de bevindingen van deelstudie 2 in context te plaatsen. Door middel van literatuuronderzoek werden eerdere studies naar het psychosociaal welzijn van politiemedewerkers en dat van personen in soorgelijke beroepen opgespoord, zoals marechaussees, douanebeambten, beveiligingsmedewerkers en gevangenismedewerkers. Door vergelijking van de resultaten van deze studies met die van het huidige onderzoek werd beoogd inzicht te krijgen in de vraag of politiemedewerkers gunstig of juist ongunstig scoren op de in onze studie betrokken indicatoren van psychosociale gezondheid.
4) Ten slotte, in deelstudie 4 werden de resultaten van de eerdere onderzoeken besproken in vijf *kwalitatieve groepsinterviews* met vertegenwoordigers van de onderscheiden taakgebieden. Op deze manier wilden we achterhalen of de resultaten van ons onderzoek herkenbaar waren voor politiemedewerkers. Bovendien zouden deze gesprekken ons kunnen helpen de bevindingen beter te interpreteren.

In de volgende paragraaf worden de onderzoeksvragen beantwoord. Het rapport wordt afgerond met een overkoepelende slotbeschouwing.

7.1 Beantwoording van de onderzoeksvragen

Het onderzoek beoogde twee doelstellingen te realiseren. De eerste daarvan was:

> *Het verkrijgen van kennis over de staat van de psychosociale gezondheid van politieambtenaren.*

De bij deze doelstelling behorende vraagstellingen waren:

1. Wat is de staat van de psychosociale gezondheid van politieambtenaren?
2. Wat leert de (internationale) wetenschappelijke literatuur over hoe de psychosociale gezondheid van Nederlandse politieambtenaren zich verhoudt tot die van de Nederlandse bevolking, vergelijkbare beroepen en enkele politiekorpsen in noordwest Europa en Scandinavië?

Wat is de staat van de psychosociale gezondheid van politieambtenaren?

In hoofdstuk 3 werden de resultaten gerapporteerd van deelonderzoek 2, waarin een gestratificeerde steekproef van 1,535 politiemedewerkers die afkomstig waren uit zes taakgebieden (Leiding, Handhaving & Noodhulp, Opsporing, Intake & Service, Ondersteuning en In opleiding) een vragenlijst invulde waarin diverse indicatoren van de psychosociale gezondheid werden bevraagd. Het betrof *bevlogenheid* (vitaliteit en toewijding), *burn-out* (emotionele uitputting en cynisme), *depressieve klachten, angstklachten*, het ervaren van *ingrijpende gebeurtenissen op het werk*,

symptomen van *posttraumatische stress* (herbeleving en vermijding), *suïcidaliteit, ervaren gezondheid, body mass index* en *ziekteverzuim*.

Om inzicht te krijgen in de staat van de psychosociale gezondheid van de deelnemers, werden de resultaten van dit deelonderzoek met betrekking tot deze concepten waar mogelijk vergeleken met de scores van vergelijkingsgroepen. Gewoonlijk hadden deze vergelijkingsgroepen betrekking op grootschalige datasets (van soms tienduizenden participanten) waarin een groot aantal verschillende beroepen was betrokken. Ondanks de grootte van deze bestanden is het aannemelijk dat niet al deze bestanden representatief zijn voor de Nederlandse (werkende) bevolking als geheel. Waar dat niet het geval is, is dat in hoofdstuk 3 aangegeven. Daarnaast zijn de resultaten van de onderscheiden taakgebieden onderling vergeleken, om zo te kunnen zien hoe deze zich verhouden in termen van de psychosociale gezondheid van de personen die in deze taakgebieden werkzaam zijn.

De resultaten van deze exercitie werden gerapporteerd in §3.3.8. Uit tabel 3.5 bleek dat de psychosociale gezondheid van de gemiddelde politiemedewerker niet duidelijk ongunstig – en soms zelfs zeer gunstig – afsteekt ten opzichte van die van de vergelijkingsgroepen. Politiemedewerkers rapporteren ten opzichte van deze vergelijkingsgroepen een opvallend hoge bevlogenheid (zowel een hoge vitaliteit als een hoge toewijding aan het werk). Wat betreft symptomen van posttraumatische stress, angstklachten, emotionele uitputting (een onderdeel van burn-out), body mass index en diverse aspecten van suïcidaliteit rapporteren de deelnemers aan ons onderzoek scores die ongeveer gelijk zijn aan die van de vergelijkingsgroepen.

Voor één dimensie van burn-out (cynisme), een aspect van suïcidaliteit (gedachten over de dood) en depressieve klachten rapporteren de deelnemers resultaten die iets minder gunstig zijn dan die van de vergelijkingsgroepen. Uit deelstudie 4 bleek dat cynisme beschouwd kan worden als een vorm van omgaan met de spanningsbronnen die in het werk aanwezig zijn. In die zin kan het licht verhoogde niveau van cynisme dat we in deze studie aantroffen ook gezien worden als een functionele vorm van stresshantering.

Wat betreft de ongunstige score op één aspect van suïcidaliteit, het betreffende item vraagt naar de mate waarin de respondenten de afgelopen 12 maanden gedurende ten minste twee weken veel over de dood hebben nagedacht. Gegeven de specifieke context (politiemedewerkers zullen in hun werk vaker dan de gemiddelde Nederlander geconfronteerd worden met of horen over levensbedreigende situaties) is dat niet vreemd, maar dat hoeft niet per se geïnterpreteerd te worden in termen van een verhoogd risico op suïcide. De resultaten voor de overige drie items van suïcidaliteit (betreffende het hebben van een doodswens, suïcidale klachten en het hebben gedaan van een poging tot suïcide) zijn in lijn met deze redenering: politiemedewerkers rapporteren hierop geen hogere scores dan de vergelijkingsgroep (een in veel opzichten representatieve steekproef uit de Nederlandse bevolking).

De resultaten voor suïcidaliteit kunnen worden vergeleken met die voor depressieve klachten. De deelnemers aan ons onderzoek rapporteerden een iets hoger klachtenniveau dan de personen in een vergelijkingsgroep van werkenden. Waar in deze groep 95.6% van de respondenten géén verhoogd niveau van depressieve klachten rapporteerde, was het hiermee overeenkomende percentage in ons onderzoek 92.6%. Interessant is hierbij dat twee van de items van het gebruikte instrument om depressieve klachten te meten (de 4DKL, Terluin, 1996) expliciet vragen naar suïcide-gerelateerde gedachten (bijvoorbeeld "Dacht u de afgelopen week weleens 'was ik maar dood?'"). Hoewel het verschil in depressieve klachten tussen onze studie en de vergelijkingsgroep van werkenden met 3 procentpunten niet groot is, zou dit resultaat erop kunnen duiden dat Nederlandse politiebeambten wel degelijk meer suïcidale klachten hebben dan de gemiddelde Nederlander. Hierbij moet echter worden aangetekend dat de vergelijkingsgroep bestond uit medewerkers van één organisatie (een Nederlandse vestiging van een multinational) die vermoedelijk niet representatief is voor de Nederlandse werkende bevolking als geheel. Vergelijking met een tweede groep (huisartspatiënten zonder psychosociale diagnose) liet zien dat in deze groep 91.2% geen verhoogd niveau van depressieve klachten rapporteerde. Ten opzichte van deze groep verhouden politiemedewerkers zich dus juist gunstig. Al met al kan op basis van deze gegevens niet worden geconcludeerd dat politiemedewerkers een duidelijk hoger niveau van depressiviteit rapporteren dan de gemiddelde Nederlander.

Wat betreft de gedragsgerelateerde indicatoren van de gezondheid, de deelnemers aan ons onderzoek geven aan dat zij hun gezondheid als minder goed inschatten dan de respondenten in de vergelijkingsgroepen. Daarnaast meldden zij zich relatief vaak ziek. Onduidelijk is of deze resultaten betekenen dat de gezondheid van de gemiddelde politiemedewerker *feitelijk* ook minder goed is dan die van de gemiddelde Nederlander. Het is denkbaar dat politiemedewerkers zich meer bewust zijn van hun fysieke gezondheid dan die gemiddelde Nederlander, juist omdat er ook een lichamelijk belastende kant zit aan het politiewerk. Politiemedewerkers zullen dus vaker geconfronteerd worden met eventuele tekortkomingen in hun conditie dan anderen. Dit is in lijn met de bevinding dat de body mass index van de gemiddelde respondent in ons onderzoek niet afwijkt van die van de gemiddelde Nederlander; in beide gevallen geldt dat de helft van de betreffende personen te dik is. De gemiddelde politiemedewerker zal echter vaak meer hinder ondervinden van zijn of haar overgewicht dan de gemiddelde Nederlander. Wellicht kan het hogere ziekteverzuim onder politiemedewerkers op dezelfde manier worden verklaard: de fysiek vaak inspannende werkzaamheden kunnen een hoger risico op blessures (en daarmee verzuim) met zich meebrengen dan de werkzaamheden van de gemiddelde Nederlander.

Al met al kan worden geconcludeerd dat het psychosociale welzijn van de gemiddelde politiemedewerker zich niet ongunstig verhoudt tot dat van de respondenten in de vergelijkingsgroepen. Dat geldt in ieder geval voor de mentale aspecten van dat

welzijn. Voor de gedragsgerelateerde aspecten van het welzijn geldt dat minder gunstige resultaten deels verklaard kunnen worden door de mentaal en fysiek belastende aard van het politiewerk (ziekteverzuim), het feit dat politieambtenaren vaker geconfronteerd worden met eventuele tekortkomingen in hun conditie (subjectief ervaren gezondheid). Nota bene: het feit dat deze resultaten verklaarbaar zijn of niet ongunstig afsteken ten aanzien van de vergelijkingsgroepen, impliceert uiteraard niet dat er geen maatregelen zijn gewenst om de fysieke gezondheid van politiemedewerkers te verbeteren, bijvoorbeeld met betrekking tot hun gewicht en lichamelijke conditie.

Daarnaast werden in deelonderzoek 2 de resultaten van de verschillende taakgebieden vergeleken. Daaruit bleek dat de taakgebieden Leiding en In opleiding over het algemeen gunstiger resultaten behaalden ten aanzien van de indicatoren van psychosociale gezondheid dan de andere taakgebieden; vooral de taakgebieden Intake & Service en Opsporing staken ongunstig af tegen de andere gebieden. Hoewel de onderzoeksgroep *als geheel* zich dus vaak relatief gunstig verhoudt tot de vergelijkingsgroepen, kan die vergelijking voor specifieke taakgebieden minder gunstig uitpakken. Hierbij moet worden aangetekend dat de taakgebieden ook in demografisch opzicht van elkaar verschillen, zodat eventuele verschillen in de indicatoren van psychosociale gezondheid niet per se aan verschillen in de aard van de werkzaamheden in de taakgebieden te wijten zijn.

Al met al concluderen we dat de staat van de psychosociale gezondheid van de Nederlandse politiemedewerker niet slechter – en soms zelfs beter – is dan die van de gemiddelde Nederlander. Dat geldt sterker voor de mentale aspecten van gezondheid (bijvoorbeeld bevlogenheid) dan voor de meer gedragsmatige en fysieke indicatoren (ervaren gezondheid, body mass index, verzuim). Voor specifieke taakgebieden kan deze vergelijking (iets) gunstiger of ongunstiger uitvallen.

Wat leert de (internationale) wetenschappelijke literatuur over hoe de psychosociale gezondheid van Nederlandse politieambtenaren zich verhoudt tot die van de Nederlandse bevolking, vergelijkbare beroepen en enkele politiekorpsen in noordwest Europa en Scandinavië?

Om nog meer reliëf aan onze bevindingen te geven, werden de resultaten van deelonderzoek 2 ten aanzien van de psychosociale gezondheid vergeleken met die uit de nationale en internationale literatuur. Daarbij werd zowel vergeleken met onderzoek onder politiemedewerkers als met onderzoek onder werknemers met een soortgelijk beroep (marechaussees, douanebeambten, beveiligingsmedewerkers en gevangenismedewerkers; het betreft "vigilantie"-beroepen waarin taakuitvoerders een serieuze kans hebben om met geweld te worden geconfronteerd). Burn-out en bevlogenheid werden gekozen als kernaspecten van de psychosociale gezondheid.

Voor deze aspecten werd een literatuuronderzoek uitgevoerd (deelstudie 3), waarbij we beoogden eerder onderzoek op dit gebied te identificeren.

Burn-out/cynisme. Hierboven werd reeds geconstateerd dat de respondenten in ons onderzoek minder gunstig scoorden op cynisme dan de vergelijkingsgroep. De vergelijking met de resultaten van 12 eerdere studies onder politiemedewerkers en 2 studies in andere beroepen in hoofdstuk 5 liet zien dat de resultaten in ons onderzoek in *alle gevallen gunstiger* waren dan die van dit eerdere onderzoek. Dit versterkt onze eerdere conclusie dat de eerder gevonden verhoogde niveaus van burn-out/cynisme niet duiden op een zwakke psychosociale gezondheid.

Burn-out/emotionele uitputting. De respondenten in ons onderzoek scoorden in termen van emotionele uitputting ongeveer gelijk aan de vergelijkingsgroep. De twaalf eerdere studies onder politiemedewerkers leverden een iets hogere (minder gunstige) gemiddelde score op, wat suggereert dat de deelnemers aan deelonderzoek 2 ten opzichte van politiemedewerkers vrij gunstig scoorden. De resultaten van de vijf in Nederland uitgevoerde studies waren echter iets gunstiger dan die van het huidige onderzoek. Ten opzichte van de zes in vergelijkbare beroepen uitgevoerde studies waren de resultaten van ons onderzoek gunstig te noemen; in vijf van deze zes studies werden hogere niveaus van uitputting gerapporteerd. We concluderen dat de respondenten in onze studie een iets hoger niveau van uitputting rapporteren dan de vergelijkingsgroep. De vergelijkingen met eerdere studies onder politiemedewerkers en onder beoefenaars van een vergelijkbaar beroep bieden echter geen overtuigend bewijs voor de stelling dat burn-out (uitputting) een groot probleem is in de huidige onderzoeksgroep.

Bevlogenheid. De respondenten in ons onderzoek behaalden in vergelijking tot de normgroep zeer positieve scores op (aspecten van) bevlogenheid. Vergelijking met eerder onderzoek onder politiemedewerkers (er werden geen studies onder andere beroepsgroepen gevonden) lieten zien dat in deze studies consistent lagere niveaus van bevlogenheid werden gevonden. We concluderen daarom dat het niveau van bevlogenheid zoals gevonden in ons onderzoek zeer gunstig afsteekt tegen wat in eerder onderzoek (zowel nationaal als internationaal) werd gerapporteerd. Overigens kan een zeer hoge bevlogenheid ook als een *risicofactor* worden gezien. Het is denkbaar dat zeer bevlogen medewerkers in hun werk niet "op de rem trappen", ook niet als dat voor het welzijn van deze medewerkers gewenst zou zijn.

De tweede doelstelling van dit onderzoek was:

> *Het verkrijgen van kennis over welke aspecten de psychosociale gezondheid van politieambtenaren in positieve of negatieve zin beïnvloeden.*

De bij deze doelstelling behorende vraagstellingen waren:

3. Hoe hangen de afzonderlijke negatieve taak- en organisatiegebonden aspecten van politiewerk (de "spanningsbronnen") samen met de psychosociale gezondheid van politieambtenaren?
4. Hoe hangen de afzonderlijke positieve aspecten van politiewerk (de "energiebronnen") samen met de psychosociale gezondheid van politieambtenaren?

5a. Hoe verhoudt de invloed van negatieve taak- en organisatie-/contextgebonden aspecten (spanningsbronnen) zich tot die van positieve aspecten (energiebronnen)?

5b. Hoe verhoudt de invloed van negatieve taak-, organisatie-/contextgebonden factoren (spanningsbronnen) en positieve factoren (energiebronnen) in het politiewerk zich tot die van persoonsgebonden factoren ("persoonlijke hulpbronnen")?

Hoe hangen de afzonderlijke negatieve taak- en organisatiegebonden aspecten van politiewerk (de "spanningsbronnen") samen met de psychosociale gezondheid van politieambtenaren?

In hoofdstuk 4 werden de op basis van deelstudie 1 onderscheiden bronnen van spanning gerelateerd aan de indicatoren van de psychosociale gezondheid van de deelnemers aan ons onderzoek. Met behulp van correlationele- en regressie-analyse hebben we vervolgens de belangrijkste voorspellers van de psychosociale gezondheid van politiemedewerkers geïdentificeerd. Uit deze analyses bleek dat de belangrijkste spanningsbronnen in het werk van politiemedewerkers betrekking hadden op

- belasting vanwege het werk in wisselende diensten; en
- werk-thuisinterferentie.

Deze twee bronnen van spanning bleken in de totale onderzoeksgroep relatief vaak goede voorspellers te zijn van aspecten van de psychosociale gezondheid. Ook in de afzonderlijke taakgebieden kwamen deze aspecten vaak naar voren als belangrijke voorspellers van de gezondheid. Daarnaast bleken ook aspecten als emotionele belasting (de mate waarin het werk de uitvoerders persoonlijk raakt, men mensen moet overreden, en de mate waarin men contact heeft met lastige mensen), lichamelijke belasting, hoge administratieve belasting (met name voor leidinggevenden) en verwachte veranderingen in de taak (wellicht als gevolg van de reorganisatie die ten tijde van het onderzoek plaatsvond) belangrijke bronnen van spanning te kunnen zijn.

Hoe hangen de afzonderlijke positieve aspecten van politiewerk (de "energiebronnen") samen met de psychosociale gezondheid van politieambtenaren?

De analyses in hoofdstuk 4 lieten zien dat voor de totale onderzoeksgroep de belangrijkste energiebronnen in het politiewerk betrekking hadden op

- sociale steun van collega's;
- sociale steun van leidinggevenden;
- betekenisvol werk;
- mogelijkheden tot het meemaken van spannende gebeurtenissen; en
- ontwikkelingsmogelijkheden.

Deze energiebronnen bleken in zowel de correlationele- als in de regressie-analyses belangrijke voorspellers van psychosociaal welzijn, en bleken dat ook te zijn in de analyses die voor de afzonderlijke taakgebieden werden uitgevoerd. Eén energiebron –tevredenheid met de beloning – bleek in geen enkel taakgebied een belangrijke voorspeller van de psychosociale gezondheid. De resterende energiebronnen kunnen voor specifieke taakgebieden belangrijke voorspellers van de psychosociale gezondheid zijn, maar zijn dat niet voor de totale onderzoeksgroep.

Hoe verhoudt de invloed van negatieve taak- en organisatie-/contextgebonden aspecten (spanningsbronnen) zich tot die van positieve aspecten (energiebronnen)?

Op basis van de bevindingen is duidelijk dat zowel spannings- als energiebronnen belangrijk kunnen zijn voor de psychosociale gezondheid van politiemedewerkers, en ook dat het belang van deze aspecten per taakgebied kan variëren. Het is daarom niet mogelijk om in algemene zin conclusies te trekken over de invloed van spanningsbronnen ten opzichte van die van energiebronnen. Beide typen aspecten zijn belangrijk. Welke aspecten voor bepaalde taakgebieden het meest relevant zijn, werd besproken in hoofdstuk 4.

Hoe verhoudt de invloed van negatieve taak-, organisatie-/contextgebonden factoren (spanningsbronnen) en positieve factoren (energiebronnen) in het politiewerk zich tot die van persoonsgebonden factoren ("persoonlijke hulpbronnen")?

In dit onderzoek werden twee persoonlijke hulpbronnen betrokken: mentale weerbaarheid ("resilience") en *job crafting*, oftewel de mate waarin werkenden actief vorm proberen te geven aan hun werkomgeving. In hoofdstuk 4 hebben we nagegaan hoe deze aspecten samenhingen met de psychosociale gezondheid van politiemedewerkers. Deze hulpbronnen bleken zowel voor de totale steekproef als in de afzonderlijke taakgebieden sterk gerelateerd aan de psychosociale gezondheid. We concluderen dat de volgende persoonlijke hulpbronnen belangrijk zijn voor de psychosociale gezondheid van politiemedewerkers:

- het gevoel competent te zijn in het werk;
- het kunnen omgaan met moeilijke omstandigheden;
- acceptatie van zichzelf en het leven; en
- job crafting (zowel verhogen van energiebronnen als verlagen van taakeisen).

Onze regressie-analyses lieten zien dat de samenhang tussen deze persoonlijke hulpbronnen en de onderscheiden indicatoren van psychosociale gezondheid gewoonlijk niet wegviel na controle voor de spannings- en energiebronnen. We concluderen daarom dat zowel spannings-, energie- als persoonlijke hulpbronnen belangrijke voorspellers zijn van de psychosociale gezondheid van politieambtenaren.

Eén belangrijke beperking van het hier gerapporteerde onderzoek over de relaties tussen spannings-, energie- en persoonlijke hulpbronnen en indicatoren van psychosociale gezondheid is, dat het gebruikte onderzoeksontwerp (een cross-sectionele vragenlijststudie) het niet toelaat om de gevonden relaties tussen "voorspellers" en aspecten van de psychosociale gezondheid in causale termen te interpreteren. Oorzaak en gevolg zijn immers op hetzelfde moment gemeten, waardoor de causale volgorde niet eenduidig kon worden vastgesteld. Aanvullend onderzoek (bijvoorbeeld door het hier gerapporteerde onderzoek uit te breiden met een extra meting) zou hierover meer duidelijkheid kunnen geven, maar op basis van de op dit moment beschikbare gegevens kunnen geen causale uitspraken worden gedaan.

7.2 Slotbeschouwing

De algemene indruk die uit dit onderzoek naar voren komt is dat de gemiddelde Nederlandse politiemedewerker beschikt over een goede psychosociale gezondheid. Hoewel de werksituatie van politieambtenaren wel degelijk belangrijke bronnen van spanning bevat (de werkdruk is bijvoorbeeld hoog; de medewerkers hebben duidelijk vaker dan de gemiddelde Nederlander te maken met intimidatie, agressie en geweld; men wordt regelmatig geconfronteerd met ingrijpende en potentieel traumatiserende gebeurtenissen), laat dit onderzoek zien dat dit voor de gemiddelde politiemedewerker geen duidelijk nadelige gevolgen voor zijn of haar psychosociale gezondheid met zich meebrengt. Op veel van de onderscheiden aspecten van deze gezondheid verschilt de gemiddelde politieambtenaar niet van de gemiddelde Nederlander. Soms scoort men minder gunstig, maar in de specifieke context van het politiewerk is dat niet ondenkbaar (denken aan de dood) en wellicht zelfs functioneel (cynisme). Op andere aspecten (bevlogenheid) steekt de gemiddelde politiemedewerker juist gunstig af tegen de in dit onderzoek betrokken nationale en internationale vergelijkingsgroepen.

Wel kan geconstateerd worden dat de gemiddelde Nederlandse politieambtenaar enige twijfels heeft over zijn of haar fysieke gezondheid, en – net zoals de algemene Nederlandse populatie – een neiging tot overgewicht heeft. Het lijkt daarom zinvol

om te bezien wat daaraan te doen valt. Veel van de deelnemers in deelstudie 4 suggereerden dat herinvoering van de mogelijkheid tot sporten onder diensttijd hiervoor een goede oplossing zou kunnen zijn. Ook verzuimt men wat vaker dan de gemiddelde Nederlander. Al met al is er weinig reden tot grote zorg over de staat van de psychosociale gezondheid van de Nederlandse politieambtenaar – al zijn er wel degelijk aspecten die verbeterd kunnen worden.

Summary

A police officer’s job can be both rewarding and demanding. Research has shown that depressive complaints, burnout and posttraumatic stress occur frequently among this group. Moreover, it is sometimes suspected that police officers have an elevated risk of suicide. However, previous research also reported that police officers often conduct their tasks with a high level of energy and dedication. Against this background and given the currently (2012-13) ongoing, large-scale reorganization of the Dutch police force, the WODC has asked the Department of Work and Organizational Psychology of Utrecht University to conduct a study on the psychosocial health of Dutch police officers, as well as the work-related factors that affect their health. This study should achieve two goals:

1. *It should generate knowledge on the state of affairs concerning the police officers' level of psychosocial health.*
2. *It should generate knowledge on the aspects of policing that affect police officers' psychosocial health either positively or negatively.*

Study design
To achieve these goals, four related substudies were carried out. In the first, qualitative study, a literature review and individual and group interviews with police officers led to the identification of 27 negative and positive work characteristics that were relevant to policing, including quantitative job demands, administrative demands, aggression and intimidation by citizens, colleague and supervisor support, mental demands (i.e., the degree to which the job requires concentration and carefulness), emotional demands (the degree to which the job concerns employees personally) and the job's meaningfulness. Moreover, nine important positive and negative indicators of police officers' psychosocial health were selected, including work engagement, burnout, symptoms of posttraumatic stress, depressive and suicidal complaints, absence and body mass index. Finally, two possibly relevant personal characteristics (resilience and job crafting, i.e., the degree to which police officers themselves shape the content of their jobs) were included in the study.

Based on substudy 1, a quantitative survey questionnaire was construed. In substudy 2, a stratified random sample of 3,740 police officers was invited to complete this questionnaire. The sample was drawn from the files of 24 participating regional police forces (one regional police force and the national police force KLPD did not participate in the study). The sample was stratified on the basis of the six key task areas of the Dutch police force: Leadership & Management ("Leiding"), Enforcement & Emergency ("Handhaving & noodhulp"), Investigation ("Opsporing"), Intake & Service ("Intake & Service"), Support ("Ondersteuning") and In training ("In Opleiding"). The online questionnaire was completed by 1,535 participants, yielding a satisfactory 41.0% response rate. Subsequent response analysis revealed that the response rates were relatively high in the areas of Leadership & Management,

Enforcement & Emergency, and In training. Further, male and younger employees (< 25 years) were slightly overrepresented as compared to females and employees of 25 years and over. Based on these findings, it was decided to weigh the sample on the basis of area. No adjustments were made for gender and age. When comparing the findings among task areas, the unweighted data were used.

Police officers' level of psychosocial health
Substudy 2 revealed that there was no cause for concern regarding participants' psychosocial health, at least not insofar as their *mental health* was involved. Comparisons with previous findings among the Dutch population as a whole as well as among specific groups of this population showed that Dutch police officers reported high levels of work engagement, whereas their average scores on burnout, and depressive and anxiety complaints did not differ meaningfully from those of the comparison groups. One important exception concerned the fact that the participants thought more often about death and dying (both in general and their own death) than the comparison group; no differences worth mentioning were found for other indicators of suicidality. As regards *behavior-related aspects of the participants' health,* this study found that the average Dutch police officer reported significantly higher absence rates than the average Dutch employee, and that slightly more than half of the participants reported being overweight. Moreover, the participants evaluated their own health slightly less positive than those in the comparison group.

Substudy 3 compared the current findings to those of earlier research among employees in comparable professions (i.e., military police, customs officers, security guards, and penitentiary staff), as well as to findings of earlier research among police officers (both the Dutch force and non-Dutch forces). The study focused on two indicators of psychosocial health, that is, on burnout and engagement. Moreover, the study examined how the current findings as regards intimidation, aggression and bullying compared to those of earlier research in the Dutch working population. These comparisons revealed that the participants' average level of burnout did not differ substantially from the levels of burnout reported by employees in comparable professions or by police officers abroad. The level of engagement reported by this study's participants compared very favourably to that reported in earlier research. Finally, Dutch police officers were more often confronted with intimidation, aggression and bullying than the average Dutch employee, with perpetrators being primarily citizens but also colleagues and supervisors.

Further, substudy 2 compared the findings across the six task areas of the Dutch police force. This comparison revealed that the areas Leadership & Management and In training generally compared favourably in terms of psychosocial health to the other areas; especially Intake & Service and Investigation generally obtained unfavourable results.

Aspects of policing affecting police officers' psychosocial health
Based on substudy 1, substudy 2 included 16 job demands ("sources of stress"), 11 job resources ("sources of energy"), and two personal resources. The six most frequently occurring sources of stress in the participants' jobs were administrative demands, demands associated with working shifts, dissatisfaction with the public prosecutor's department and criminal law, mental demands, technology-related stress (e.g., working with outdated computer programs), and task ambiguity. However, police officers also have access to a number of important job resources. The most significant of these were the job's meaningfulness, the variety of the tasks, and the quality of contacts with colleagues. Finally, this study showed that participants' levels of mental resilience were on average high, whereas they engaged frequently in job crafting behaviours. Again, participants in the six task areas differed in the degree to which they were confronted with job demands and could access job and personal resources: especially participants in Leadership & Management and In training generally compared favourably to those working in the other areas.

Subsequently this study investigated how the job demands, job resources and personal resources related to the participants' psychosocial health. The job resources that were most strongly associated with aspects of psychosocial health were the demands related to working shifts and the experience of a high degree of work-home interference. Slightly less important were a high level of emotional demands, physical demands, administrative demands and expected changes in the tasks. The most important job resources of policing were a high level of social support from colleagues and supervisors, perception of one's job as being meaningful, the degree to which the job offers opportunities for getting involved in exciting situations (arousal), and the opportunities for personal development. Finally, a high level of mental resilience (feeling competent in one's job, being able to handle difficult situations, and acceptance of oneself and life) and job crafting were strongly associated with psychosocial health. However, note that these associations cannot be interpreted in terms of "cause" and "effect", since the study design does not allow for drawing causal inferences.

In the concluding substudy 4 the findings of the three earlier substudies were discussed in five group interviews with representatives of the task areas in the police force. During these interviews the participants indicated that generally speaking they recognised the findings. Moreover, they also frequently provided more nuance to the findings and elaborated upon these. These meetings resulted in a wealth of additional material and often useful insights in how issues concerning police officers' tasks may be addressed.

Conclusions
Overall it can be concluded that the psychosocial health of the average Dutch police officer is up to standard. Although the characteristics of their jobs are not unequivocally favourable (e.g., quantitative job demands are high, police officers are

frequently confronted with intimidation, aggression and violence, and frequently encounter demanding and potentially traumatising events), the present study showed that for the average Dutch police officer this does not lead to clearly adverse consequences for their psychosocial health. In this study, the participants' average scores on many of the indicators of psychosocial health did not compare unfavourably to those of the average Dutch employee. This applies especially to the measures of mental health included in this study. Whereas the police officers in this study reported high levels of work engagement, their levels of burnout, symptoms of posttraumatic stress, and complaints of anxiety and suicidality did not deviate significantly from what was reported by the comparison groups. The participants did report a slightly elevated level of cynicism, slightly more depressive complaints and thought more often about death and dying than those in the comparison groups. As regards their physical health, the present study's findings were less favourable. The participants were less satisfied with their health and reported higher absence rates than those in the comparison group, whereas half of the participants reported to be overweight. Thus, whereas there may be no reason for major concern regarding the health of the average Dutch police officer, there is still room for improvement.

Literatuur

Andersson Elffers Felix (2011). *De prijs die je betaalt: Politie: De kosten van een hoog risicoberoep.* Utrecht: Andersson Elffers Felix.

Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology, 22,* 309-328.

Bakker, A.B., Schaufeli, W.B., Leiter, M.P., & Taris, T.W. (2006). Engagement at work: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress, 22,* 187-200.

Baruch, Y. & Holtom, B.C. (2008). Survey response rate levels and trends in organizational research. *Human Relations, 61,* 1139-1160.

Brom, D. & Kleber, R.J. (1985). De Schok Verwerkings Lijst. *Nederlands Tijdschrift voor de Psychologie*, *40*, 164-168.

Brough, P., & Biggs, A. (2010). Occupational stress in police and prison staff. In J.M. Brown en E.A. Campbell (red.), *The Cambridge handbook of forensic psychology* (pp. 707-717). New York: Cambridge University Press.

Christian, M.S., Garza, A.S., & Slaughter, J.E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology, 64,* 89-136.

Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2e druk). Mahwah: Lawrence Erlbaum.

De Graaf, R., Ten Have, M., & Van Dorsselaer, S. (2010). *De psychische gezondheid van de Nederlandse bevolking: NEMESIS-2: Opzet en eerste resultaten.* Utrecht: Trimbos-Instituut.

De Jonge, J., LeBlanc, P.M., & Schaufeli, W.B. (2013). Theoretische modellen over werkstress. In W.B. Schaufeli en A.B. Bakker (red.), *De psychologie van arbeid en gezondheid* (3e editie, pp. 23-46). Houten: Bohn Stafleu van Loghum.

De Rijk, A.E., Le Blanc, P.M., Schaufeli, W.B., & De Jonge, J. (1998). Active coping and need for control as moderators of the job demand-control model: Effects on burn-out. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 71,* 1-18.

Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W.B. (2001). The job demands-resources model of burn-out. *Journal of Applied Psychology, 86,* 499-512.

Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A.G., & Buchner, A. (2007). G*Power 3: A flexible statistical power analysis for the social, behavioral and biomedical sciences. *Behavior Research Methods, 39,* 175-191.

Gerber, M., Hartmann, T., Brand, S., Holsboer-Trachsler, E., & Puhse, U. (2010). The relationship between shift work, perceived stress, sleep and health in Swiss police officers. *Journal of Criminal Justice, 38,* 1167-1175.

Grawitch, M.J., Barber L.K., & Kruger, M.H. (2010). Role identification, community socio-economic status demands, and stress outcomes in police officers. *Anxiety, Stress & Coping: An International Journal, 23,* 165-180.

Hair, J.F., Anderson, R.E., Tatham, R.L., & Black, W.C. (1998). *Multivariate data analysis* (5de druk). New Jersey: Prentice-Hall.

Hakanen, J.J., Schaufeli, W.B., & Ahola, K. (2006). The job demands-resources model: A three-year cross-lagged study of burn-out, depression, commitment and work engagement. *Work & Stress, 22,* 224-241.

Hickman, M.J., Fricas, J., Strom, K.J., & Pope, M.W. (2011). Mapping police stress. *Police Quarterly, 14,* 227-250.

Hobfoll, S.E. (2001). The Influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing Conservation of Resources Theory. *Applied Psychology: An International Review, 50,* 337-370.

Hoijtink, L.M., Te Brake, J.H.M., & Dückers, M.L.A. (2011). *Veerkracht monitor: Ontwikkeling van een meetinstrument voor psychosociale veerkracht*. Diemen: Stichting Kenniscentrum Impact.

Houtman, I.L.D., Jettinghoff, K., Brenninkmeijer, V., & Van den Berg, R. (2005). *De politie vijf jaar later: Werkstress en het effect van maatregelen*. Hoofddorp: TNO.

Juniper, B., White, N., & Bellamy, P. (2010). A new approach to evaluating the well-being of police. *Occupational Medicine, 60,* 560-565.

Kop, N., Euwema, M., & Schaufeli, W. (1999). Burn-out, job stress and violent behavior among Dutch police officers. *Work & Stress, 13,* 326-340.

Koppes, L.L.J., De Vroome, E.M.M., Mol, M.E.M., Janssen, B.J.M., & Van den Bossche, S.N.J. (2009). *Nationale enquête arbeidsomstandigheden 2008: Methodologie en globale resultaten*. Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven.

Kuijer, P.P.F.M., Sorgdrager, B., Schop, A., Braam, I.T.J., & Spreeuwers, D. (2005). Diagnose, incidentie en verzuimduur van gemelde beroepsziekten bij de politie. *Tijdschrift voor Bedrijfs- en Verzekeringsgeneeskunde, 13,* 394-399.

Leino, T.M., Selin, R., Summala, H., & Virtanen, M. (2011). Violence and psychological distress among police officers and security guards. *Occupational Medicine, 61,* 400-406.

Maslach, C., Schaufeli, W.B., & Jackson, S. E. (2001). Job burn-out. In S.T. Fiske, D.L. Schacter en C. Zahn-Waxler (red.), *Annual Review of Psychology,* 52, 397–422.

Marzuk, P.M., Nock, M.K., Leon, A.C., Portera, L., & Tardiff, K. (2002). Suicide among New York City police officers, 1977-1996. *American Journal of Psychiatry, 159,* 2069-2071.

NCB (2011). *Registratierichtlijn: E001 Posttraumatische stress stoornissen (TSS).* Amsterdam: Nederlands Centrum voor Beroepsziekten/Coronel Instituut.

Pandy, S.K. & Scott, P.G. (2002), Red tape: A review and assessment of concepts and measures. *Journal of Public Administration Research and Theory, 12*, 553-580.

Peak, K. (2009). *Policing America: Challenges and best practices* (6th Ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Poston, W.S.C., Jitnarin, N., Haddoc, C.K., Jahn, S.A., & Tuley, B.C. (2011). Obesity and injury-related absenteeism in a population-based firefighter cohort. *Obesity, 19,* 2076-2081.

Ryff, C.D. & Keyes, C.L.M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, *69*, 719–727.

Santos, A., Leather, P., Dunn, J., & Zarola, A. (2009). Gender differences in exposure to co-worker and public-initiated violence: Assessing the impact of work-related violence and aggression in police work. *Work & Stress, 23,* 137-154.

Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2004). Bevlogenheid: Een begrip gemeten. *Gedrag & Organisatie, 17,* 89-112.

Schaufeli, W.B. & Van Dierendonck, D. (2000). *Utrechtse Burn-out Schaal (UBOS): Testhandleiding*. Amsterdam: Harcourt Test Services.

Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burn-out and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior, 25*, 293-315.

Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2013). Burn-out en bevlogenheid. In W.B. Schaufeli en A.B. Bakker (red.), *De psychologie van arbeid en gezondheid* (3e druk, pp. 305-322). Houten: Bohn Stafleu van Loghum.

Schaufeli, W.B., Bakker, A.B. & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement, 66,* 701-716

Schaufeli, W.B., & Dijkstra, P. (2010). *Bevlogen aan het werk*. Zaltbommel: Thema.

Schaufeli, W.B., & Van Dierendonck, D. (2000). *Utrechtse Burn-out Schaal* (handleiding). Lisse: Swets Test Publishers.

Schaufeli, W.B., Leiter, M.P., Ch. Maslach, & S.E. Jackson (1996). Maslach Burn-out Inventory - General Survey. In C. Maslach, S.E. Jackson en M.P. Leiter*, The Maslach Burn-out Inventory* (3e editie, testhandleiding). Palo Alto: Consulting Psychologists Press.

Schaufeli, W.B., & Taris, T.W. (in druk). A critical review of the job demands-resources model: Implications for improving work & health. In G.F. Bauer en O. Hämmig (red.), *Bridging occupational, organizational and public health*. Springer.

Schmidtke, A., Fricke, S., & Lester, D. (1999). Suicide among German federal and state police officers. *Psychological Reports, 84,* 157-166.

Schutte, N., Bar, O., Weiss, U., & Heuft, G. (2010). Stability of posttraumatic intrusions of police officers: Acute stress reactions during a 12-month period following severe professional strain. *Psychotherapeut, 55,* 233-240.

Swatt, M., Gibson, C., & Piquero, N. (2007). Exploring the utility of general strain theory in explaining problematic alcohol consumption by police officers. *Journal of Criminal Justice, 35,* 596-611.

Taris, T.W. (2006). Burn-out and objectively recorded performance: A critical review of 16 studies. *Work & Stress, 20,* 316-334.

Taris, T.W. (in druk). Nonresponse in longitudinal research: Charting the terrain. In M. Hassett and E. Paavilainen-Mäntymäki (Eds), *Handbook of longitudinal research methods in organisation and business studies*. London: Edward Elgar.

Taris, T.W., Kompier, M.A.J., Geurts, S.A.E., Houtman, I.L.D. & van den Heuvel, F (2010). Professional efficacy, exhaustion and work characteristics among Dutch

police officers: a longitudinal test of the learning-related predictions of the demand-control model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 83,* 455-474.
Taris, T.W., & Schreurs, P.J.G. (2009). Well-being and organizational performance: An organizational-level test of the happy-productive worker hypothesis. *Work & Stress, 23,* 120-136.
Taris, T.W., Stoffelsen, J., Bakker, A.B., Schaufeli, W.B., & Van Dierendonck, D. (2005). Job control and burn-out across occupations. *Psychological Reports, 97,* 955-961.
Taris, T.W., Ybema, J.F., Verheijden, M.W., Beckers, D.G.J., Geurts, S.A.E. & Kompier, M.A.J. (2011). Investigating the associations among overtime work, health risk behavior, and health: A longitudinal study among full-time employees. *International Journal of Behavioral Medicine, 18*, 352-360.
Ten Have, M., De Graaf, R., Van Dorsselaer, S., Verdurmen, J., Van 't Land, H., & Vollebergh, W. (2006). *Suïcidaliteit in de Nederlandse bevolking: Gedachten en pogingen*. Utrecht: Trimbos Instituut.
Ten Have, M., Van Dorsselaer, S., Tuithof, M., & De Graaf, R. (2006). *Nieuwe gegevens over suïcidaliteit in de bevolking: Resultaten van de "Netherlands Mental Health Survey and Incidence Study-2" (NEMESIS-2).* Utrecht: Trimbos Instituut.
Terluin B. (1996). De vierdimensionale klachtenlijst (4DKL): een vragenlijst voor het meten van distress, depressie, angst en somatisatie. *Huisarts en Wetenschap, 39,* 538-547.
Terluin, B., & Duijsens, I.J. (2002). *4DKL Handleiding: Handleiding van de vierdimensionale klachtenlijst*. Leiderdorp: Datec.
Van den Bossche, S.N.J., Koppes, L.L.J., Granzier, J.J.M., De Vroome, E.M.M. & Smulders, P.G.W. (2008). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2007: Methodologie en globale resultaten*. Almere: PlantijnCasparie.
Van Horn, J.E., Taris, T.W., Schaufeli, W.B. & Schreurs, P.J.G. (2004). The structure of occupational well-being: A study among Dutch teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 77*, 365-377.
Van den Heuvel, M., Demerouti, E., & Peeters, M.C.W. (2012). Succesvol job craften door middel van een groepstraining. In J. de Jonge en M.C.W. Peeters (red.), *Scherp in werk: Motivatie, zelfsturing en inzetbaarheid op het werk* (pp. 27-49). Arnhem: NSvP.
Van den Heuvel, M., Demerouti, E., Bakker, A.B., & Schaufeli, W.B. (2010). Personal resources and work engagement in the face of change. In J. Houdmont en S. Leka (red.), *Contemporary occupational health psychology: Global perspectives on research and practice* (Vol 1., pp. 124-150). Malden: Wiley-Blackwell.
Van der Ploeg, E., Mooren, T.T.M., Kleber, R.J., Van der Velden, P.G., & Brom, D. (2004). Construct validation of the Dutch Impact of Event Scale. *Psychological Assessment, 16,* 16-26.
Van Veldhoven, M., Meijman, T.F., Broersen, J.P.J., & Fortuin, R.J. (2002). *De vragenlijst beleving en beoordeling van werk (VBBA)*. Amsterdam: SKB.

Violanti, J.M., Slaven, J.E., Charles, L.E., Burchfield, C.M., Andrew, M.E., & Homish, G.G. (2011). Police and alcohol use: A descriptive analysis and associations with stress outcomes. *American Journal of Criminal Justice, 36,* 344-356.

Wagnild, G. (2009). A review of the Resilience Scale. *Journal of Nursing Measurement, 17,* 105-113.

Weigl, M., Hornung, S., Parker, S.K.,Petru, R., Glaser, J., & Angerer, P. (2010). Work engagement accumulation of task, social, personal resources: A three-wave structural equation model. *Journal of Vocational Behavior, 77,* 140-153.

Xanthopoulou, D., Bakker, A.B., Demerouti, E., & Schaufeli, W.B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management, 14,* 121-141.

Xanthopoulou, D., Bakker, A.B., Demerouti, E., & Schaufeli, W.B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational Behavior, 74,* 235-244.

Bijlage A Samenstelling begeleidingscommissie

Voorzitter

Prof.dr. M.J.P.M. van Veldhoven	Universiteit van Tilburg

Leden

Prof.dr. E. Demerouti	Technische Universiteit Eindhoven
Drs. O.L. Hendriks	Ministerie van Veiligheid en Justitie, WODC
Drs. E.S. Klaver	Ministerie van Veiligheid en Justitie, DG Politie
Dr. A. Smit	Politieacademie
M. Theeboom BBA	Regiopolitie Haaglanden

Bijlage B Beschrijving van de vragenlijst

De vragenlijst die in deelstudie 2 werd afgenomen bestond uit vijf clusters van concepten: (i) concepten die betrekking hadden op de psychosociale gezondheid van politieambtenaren, (ii) concepten die de gedragsgerelateerde aspecten van de gezondheid in beeld brachten, (iii) spanningsbronnen, (iv) energiebronnen, en (v) persoonlijke hulpbronnen. In deze bijlage worden de betreffende instrumenten kort beschreven in termen van de herkomst van deze instrumenten, alsmede het aantal en type vragen dat werd gesteld om deze concepten te meten. Ook wordt – bij concepten die met ten minste drie vragen werden gemeten – de betrouwbaarheid van de instrumenten weergegeven. Deze betrouwbaarheid werd gemeten door middel van Cronbach's alpha (α). Deze kan variëren van 0 tot 1, waarbij alpha's van .60-70 als nog net acceptabel en van .70 en hoger als goed worden gezien (Hair et al., 1998).

(i) Psychosociale gezondheid
De psychosociale gezondheid werd gemeten door middel van 6 concepten, respectievelijk *bevlogenheid, burn-out, depressieve klachten, angstklachten,* (symptomen van) *posttraumatische stress,* en *suïcidaliteit*. In alle gevallen kon er gebruik worden gemaakt van gevalideerde vragenlijsten die in eerder wetenschappelijk onderzoek hun waarde reeds hadden bewezen. Tabel B1 hieronder laat zien dat de betrouwbaarheid van alle concepten (met een alpha die varieert van .80 tot .93) goed is. Voor de vier vragen die betrekking hadden op suïcidaliteit kon geen alpha worden berekend. Deze werden afzonderlijk in de in deelstudie 2 gerapporteerde analyses meegenomen.

(ii) Gedragsgerelateerde aspecten van de gezondheid
De gedragsgerelateerde aspecten van de gezondheid van de deelnemers (tabel B2) werden in beeld gebracht in termen van de *ervaren gezondheid* (dat wil zeggen, de subjectieve mening die de participanten hadden ten aanzien van hun eigen gezondheid), de *body mass index* (BMI, berekend als gewicht in kilogrammen gedeeld door het kwadraat van de lengte in meters), en het *zelfgerapporteerde ziekteverzuim* (prevalentie). Elk van deze concepten werd gemeten met één item, zodat de betrouwbaarheid van deze meetinstrumenten niet berekend kon worden. Daar staat tegenover dat deze items in eerder wetenschappelijk onderzoek zijn meegenomen en daar bruikbaar bevonden werden (bijvoorbeeld Van den Bossche, Koppes, Granzier, de Vroome, & Smulders, 2008).

Tabel B1 Kenmerken van de instrumenten die psychosociale gezondheid meten

Concept	aantal items (α)	Voorbeelditem
Bevlogenheid[a]		
Vitaliteit	3 (.88)	Op mijn werk bruis ik van energie.
Toewijding	3 (.90)	Ik ben enthousiast over mijn baan.
Burn-out[b]		
Emotionele uitputting	5 (.91)	Ik voel me mentaal uitgeput door mijn werk.
Cynisme	4 (.84)	Ik twijfel aan het nut van mijn werk.
Depressieve klachten[c]	6 (.80)	Hebt u de afgelopen week het gevoel dat alles zinloos is?
Angstklachten[c]	12 (.83)	Hebt u de afgelopen week last van zomaar plotseling schrikken?
Posttraumatische stress[d]		
Herbeleving	7 (.91)	Ik dacht eraan zonder dat ik dat wilde.
Vermijding	8 (.86)	Ik bleef dingen die mij eraan herinneren uit de weg gaan.
Suïcidaliteit[e]		
Gedachten over de dood	1 (nvt)	Heeft u de afgelopen 12 maanden een periode van twee weken of meer gekend, waarin u veel over de dood nadacht, bijvoorbeeld die van uzelf, van iemand anders of de dood in het algemeen?
Doodswens	1 (nvt)	Heeft u de afgelopen 12 maanden een periode van twee weken of meer gekend, waarin u het gevoel had dat u dood zou willen zijn?
Suïcide gedachten	1 (nvt)	Heeft u zich de afgelopen 12 maanden wel eens zo terneergeslagen gevoeld dat u erover dacht zelfmoord te plegen?
Suïcide poging	1 (nvt)	Heeft u de afgelopen 12 maanden een zelfmoordpoging gedaan?

[a] Bron: verkorte Utrechtse Bevlogenheids Schaal (UBES, Schaufeli & Bakker, 2004). Antwoordcategorieën lopen van 0 ("nooit") tot 6 ("dagelijks").

[b] Bron: de Utrechtse Burn-out Schaal (UBOS, Schaufeli & Van Dierendonck, 2000). Antwoordcategorieën lopen van 0 ("nooit") tot 6 ("dagelijks").

[c] Bron: Vierdimensionale Klachtenlijst (4DKL, Terluin, 1996). Antwoordcategorieën lopen van 1 ("nee") tot 5 ("heel vaak of voortdurend").

[d] Bron: Schokverwerkingslijst (SVL, Brom & Kleber, 1985). Antwoordcategorieën zijn 0 ("helemaal niet"), 1 ("zelden"), 3 ("soms") en 5 ("vaak").

[e] Bron: Netherlands Mental Health Survey and Incidence Study (NEMESIS, Ten Have et al., 2006). Antwoordcategorieën zijn 0 ("nee") en 1("ja").

Tabel B2 Kenmerken van de instrumenten die gedragsgerelateerde aspecten van de gezondheid meten

Concept	aantal items (α)	Voorbeelditem
Ervaren gezondheid[a]	1 (nvt)	Wat vindt u, over het algemeen genomen, van uw gezondheid?
BMI[b]		
Lengte	1 (nvt)	Wat is uw lengte?
Gewicht	1 (nvt)	Wat is uw gewicht?
Ziekteverzuim[c]		
Prevalentie	1 (nvt)	Heeft u de afgelopen 12 maanden wel eens verzuimd?

[a] Bron: Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA, Van den Bossche, Koppes, Granzier, de Vroome, & Smulders, 2008). Antwoordcategorieën zijn 1 ("slecht"), 2 ("matig"), 3 ("goed"), 4 ("zeer goed") en 5 ("uitstekend").

[b] Bron: NEA (Van den Bossche et al., 2008). Lengte is gemeten in centimeters, gewicht in kilogrammen.

[c] Bron: NEA (Van den Bossche et al., 2008). Antwoordcategorieën zijn 0 ("nee") en 1 ("ja").

(iii) Spanningsbronnen

De in tabel 2.1 opgenomen spanningsbronnen werden primair gemeten met bestaande en reeds gevalideerde instrumenten (tabel B3). De 16 in het onderzoek opgenomen spanningsbronnen waren *administratieve belasting/bureaucratie, werkdruk, emotionele belasting, wisselende diensten, onvrede over OM/strafrecht, technostress, mentale belasting, (sociale) media, toekomstonzekerheid, belemmering door anderen binnen de politie* dan wel door *instanties daarbuiten, werk-privé-conflict, veranderingen in de taak, onduidelijkheid over de taak, intimidatie, geweld en pesten*, en ten slotte *lichamelijke belasting*. De betrouwbaarheden van de instrumenten die met ten minste 3 items werden gemeten was in vrijwel alle gevallen goed ($\alpha > .70$); in één geval (*Intimidatie, geweld en pesten*) was de betrouwbaarheid lager ($\alpha = .61$), maar nog net acceptabel. In enkele gevallen werden concepten met twee items gemeten. Hier is de correlatie tussen beide items gegeven. Die varieerde van .39 tot .61, wat volgens de maatstaven van Cohen (1988) "zwak" (voor *Verandering in taak*) tot "gemiddeld" is (de overige twee concepten). Vanwege het belang van het concept *Verandering in taak* in dit onderzoek werd besloten dit begrip toch mee te nemen.

Tabel B3 Kenmerken van de instrumenten die spanningsbronnen meten

Concept	aantal items (α)[e]	Voorbeelditem
Werkdruk[a]	5 (.86)	Heeft u te veel werk te doen?
Administratieve belasting/ bureaucratie[b]	6 (.85)	Voor alles en nog wat moet op mijn werk een formulier worden ingevuld.
Emotionele belasting[a]	3 (.77)	Is uw werk emotioneel zwaar?
Wisselende diensten[c]	2 (.61)	Het draaien van onregelmatige diensten valt mij zwaar.
Onvrede over OM en strafrecht[c]	2 (.60)	Ik moet te veel werk verrichten om een zaak bij het OM te krijgen
Technostress[c]	1 (nvt)	Ondervindt u in het werk hinder van niet goed functionerend apparatuur, systemen, computers of printers?
Mentale belasting[a]	5 (.82)	Vindt u uw werk geestelijk erg inspannend?
(Sociale) media[c]	4 (.83)	Bent u bang slachtoffer te worden van het onjuist of niet volledig weergeven van incidenten door de opmars van sociale media, zoals facebook en twitter?
Toekomstonzekerheid[a]	4 (.94)	Heeft u behoefte aan meer zekerheid of u uw huidige baan het komende jaar zult behouden
Belemmering door anderen binnen de politie[a]	3 (.78)	Moet u wachten op anderen binnen de politie voordat u met uw werk verder kunt?
Belemmering door instanties buiten de politie[c]	3 (.73)	Wordt u in uw werk gehinderd door instanties buiten de politie omdat zij gesloten zijn buiten kantoortijd?
Verandering in taak[a]	2 (.39)	Treden er belangrijke veranderingen op in uw taken?
Onduidelijkheid over taak[a]	3 (.79)	Weet u precies wat anderen op uw werk van u verwachten? *(omgecodeerd)*
Werk en privé conflict[a]	4 (.78)	Maken uw werktijden het moeilijk om aan uw verplichtingen thuis te voldoen?
Intimidatie, geweld en pesten[d]	5 (.61)	Kunt u aangeven in welke mate u de afgelopen 12 maanden persoonlijk te maken heeft gehad met intimidatie door burgers?
Lichamelijke belasting[a]	1 (nvt)	Is uw werk lichamelijk erg inspannend?

[a] Bron: Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid (VBBA, Van Veldhoven, Meijman, Broersen, & Fortuin, 2002). Antwoordcategorieën lopen van 1 ("nooit") tot 5 ("altijd").

[b] Bron: Pandy en Scott (2002). Antwoordcategorieën lopen van 1 ("geheel mee oneens") tot 5 ("geheel mee eens").
[c] Deze instrumenten werden door de onderzoekers specifiek voor deze studie ontwikkeld. Antwoordcategorieën lopen van 1 ("nooit") tot 5 ("altijd").
[d] Bron: Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA, Van den Bossche, Koppes, Granzier, de Vroome, & Smulders, 2008). Antwoordcategorieën lopen van 1 ("nee, nooit") tot 4 ("ja, zeer vaak").
[e] Waar slechts twee items beschikbaar waren is de correlatie tussen beide items als indicatie van de betrouwbaarheid gegeven.

(iv) Energiebronnen
De in tabel 2.1 opgenomen energiebronnen werden primair gemeten met bestaande en reeds gevalideerde instrumenten (tabel B4). De 11 in het onderzoek opgenomen energiebronnen waren *betekenisvolheid van* en *afwisseling in het werk*, *autonomie, bekendheid met collega's, sociale steun van collega's* en *leidinggevenden, beloning, spannende gebeurtenissen, professionaliteit, leer- en ontwikkelingsmogelijkheden,* en *feedback*. De betrouwbaarheden van vrijwel alle concepten (gemeten in termen van hetzij Cronbach's alpha, hetzij als correlatiecoëfficiënt) is goed, met uitzondering van die van het concept Professionaliteit, waarvoor de correlatie slechts .29 bedroeg. Vanwege het belang van dit concept is het desondanks in het onderzoek meegenomen. De relatief lage betrouwbaarheid van dit concept zal vermoedelijk leiden tot onderschatting van de verschillen tussen taakgebieden en de samenhang tussen dit concept met indicatoren van psychosociaal welzijn.

(v) Persoonlijke hulpbronnen
Het vijfde cluster van concepten had betrekking op de mate waarin de participanten beschikten over twee persoonlijke hulpbronnen: *weerbaarheid* en *job crafting* (tabel B5). De betrouwbaarheden van deze reeds in eerder onderzoek gevalideerde concepten variëren van .69 tot .89 en zijn daarmee "acceptabel" tot "goed".

Tabel B4 Kenmerken van de instrumenten die energiebronnen meten

Concept	aantal items (α)[d]	Voorbeelditem
Betekenisvolheid van werk[a]	5 (.92)	Ik doe belangrijk werk.
Afwisseling in het werk[b]	3 (.75)	Is uw werk gevarieerd?
Autonomie[b]	5 (.84)	Heeft u vrijheid bij het uitvoeren van uw werkzaamheden?
Bekendheid met collega's[a]	4 (.69)	Weet u wat de sterke en minder sterke eigenschappen zijn van uw collega's?
Sociale steun collega's[b]	4 (.86)	Kunt u op uw collega`s rekenen wanneer u het in uw werk wat moeilijk krijgt?
Sociale steun Leidinggevenden[b]	4 (.93)	Kunt u op uw leidinggevende rekenen wanneer u het in uw werk wat moeilijk krijgt?
Beloning[b]	2 (.90)	Vindt u dat u voldoende betaald krijgt voor het werk dat u levert?
Arousal[a]	3 (.83)	Het werk biedt mij spanning en sensatie.
Professionaliteit[c]	2 (.29)	Er wordt voldoende gebruik gemaakt van mijn deskundigheid.
Leer- en ontwikkelings-mogelijkheden[b]	2 (.72)	Ik kan mijzelf binnen de politie voldoende ontplooien.
Feedback[b]	2 (.62)	Biedt uw werk mogelijkheden om er achter te komen hoe goed u uw werk doet?

[a] Deze instrumenten werden door de onderzoekers specifiek voor deze studie ontwikkeld. Antwoordcategorieën lopen van 1 ("geheel mee oneens") tot 5 ("geheel mee eens").

[b] Bron: Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid (VBBA, Van Veldhoven, Meijman, Broersen, & Fortuin, 2002). Antwoordcategorieën lopen van 1 ("nooit") tot 5 ("altijd").

[c] Bron: Weggemann (2007). Antwoordcategorieën lopen van 1 ("geheel mee oneens") tot 5 ("geheel mee eens").

[d] Wanneer er slechts twee items beschikbaar waren is de correlatie tussen beide items als indicatie van de betrouwbaarheid gegeven.

Tabel B5 Kenmerken van de instrumenten die persoonlijke hulpbronnen meten

Concept	aantal items (α)	Voorbeelditem
Weerbaarheid[a]		
Omgaan met moeilijke omstandigheden	6 (.75)	Ik pak de problemen aan zoals ze zich voordoen.
Persoonlijke competentie	14 (.81)	Mijn geloof in mezelf helpt me door moeilijke momenten.
Acceptatie van zichzelf en het leven	5 (.69)	Ik ben tevreden met mezelf.
Job crafting[b]		
Verhogen structurele hulpbronnen	5 (.77)	Ik probeer mezelf bij te scholen.
Verlagen taakeisen	6 (.82)	Ik zorg ervoor dat ik minder moeilijke beslissingen in mijn werk hoef te nemen.

[a] Bron: Resilience scale (RS-NL, Wagnild, 2009; Hoijtink, Te Brake & Dückers, 2011). Antwoordcategorieën lopen van 1 ("helemaal mee oneens") tot 5 ("altijd").

[b] Bron: Job crafting schaal (JCS, Tims, Bakker& Derks, 2012). Antwoordcategorieën lopen van 1 ("nooit") tot 5 ("heel vaak").

Bijlage C Uitnodiging deelname deelonderzoek 2

Geachte heer/mevrouw,

Vanuit het Programma Versterking Professionele Weerbaarheid worden een aantal maatregelen genomen om te zorgen dat politiemedewerkers met gezag en zelfvertrouwen kunnen blijven optreden.

Zo is de afdeling Arbeids- & Organisatiepsychologie van de Universiteit Utrecht in september 2012 in opdracht van het Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatiecentrum van het Ministerie van Veiligheid en Justitie een grootschalig en onafhankelijk onderzoek gestart (zie: www.wodc.nl/onderzoeksdatabase/longitudinaal-onderzoek-psychosociale-gesteldheid-politiemedewerkers.aspx).

Het onderzoek staat onder leiding van prof. dr. Toon Taris en prof. dr. Wilmar Schaufeli. Het moet inzicht geven in:

- de staat van de psychische gezondheid van politiemedewerkers, en
- de aspecten van het politiewerk die de psychische gezondheid van politie-medewerkers in positieve of negatieve zin beïnvloeden.

De resultaten van het onderzoek zullen worden gebruikt om beleid te toetsen of te maken om de psychosociale gezondheid van politiemedewerkers te beschermen of waar nodig te verbeteren.

Voor dit onderzoek wordt deze maand een willekeurige selectie politiemedewerkers uit alle geledingen van de politieorganisatie benaderd om aan het onderzoek deel te nemen. Uw korpsleiding is hierover per brief geïnformeerd (zie: www.wodc.nl/images/2228-aankondiging-onderzoek-politie_tcm44-477541.pdf).
Ook u bent geselecteerd en wij hebben uw contactgegevens via uw korps gekregen. Om inzicht te krijgen in en betrouwbare uitspraken te doen over de psychische gezondheid van politiemedewerkers en de aspecten van het politiewerk die de psychische gezondheid beïnvloeden is uw deelname van groot belang.

Wij nodigen u graag uit om aan dit onderzoek deel te nemen door online een vragenlijst in te vullen.

U kunt de vragenlijst openen door op de volgende link te klikken:
https://uurespondents.netq.nl/nq.cfm?q=56ad6788-2faa-4add-aa94-0445f19b7603

Mocht u de vragenlijst niet kunnen openen via de link, dan kunt u de link in de adresbalk van uw internet browser knippen en plakken.

Deelnemen is eenvoudig en duurt niet lang. Uw collega's die de vragenlijst al hebben ingevuld, deden daar gemiddeld iets langer dan 20 minuten over.

U kunt zelf bepalen wanneer u de vragenlijst invult. **Let op:** Het kan zijn dat u de vragenlijst niet kunt openen op het werk. De computers van de politie zijn streng beveiligd en/of soms niet uitgerust met de vereiste programma's. Als u de vragenlijst niet op het werk kunt invullen, vragen wij u om de vragenlijst thuis in te vullen.

Mogelijk moet u hiervoor deze e-mail naar uw privé e-mailadres sturen. Wij adviseren u om de vragenlijst in te vullen op een rustige plek zodat u zich kunt concentreren. Een aantal vragen zijn ook persoonlijk. Daarnaast vragen wij u om de vragenlijst in één keer in te vullen. Mocht dit echt niet lukken, dan kunt u de vragenlijst onderbreken en op een later moment verder invullen. Het is hierbij echter van belang dat u de vragenlijst achter dezelfde computer en op dezelfde dag afrondt.

U kunt ook een papieren vragenlijst aanvragen door contact op te nemen met de onderzoeker. Deze wordt dan per post naar u verstuurd.

De vragenlijst is anoniem. Uw naam en e-mailadres worden alleen gebruikt om u uit te nodigen voor deelname en worden daarna direct verwijderd. Uw antwoorden worden dus niet gekoppeld aan uw naam of e-mailadres. Kortom, de Universiteit Utrecht houdt zich aan de kaders zoals deze zijn geschetst door het College Bescherming Persoonsgegevens in hun 'Privacy bij wetenschappelijk onderzoek en statistiek - kader voor een gedragscode', die onder meer gebaseerd is op de Wet Bescherming Persoonsgegevens.

Het Ministerie van Veiligheid en Justitie kan besluiten om over twee jaar opnieuw te inventariseren hoe het gesteld is met politiemedewerkers. Door u over twee jaar opnieuw uit te nodigen kan in kaart worden gebracht of de mentale gezondheid van politiemedewerkers is verbeterd, gelijk is gebleven of achteruit is gegaan. Hiervoor is het belangrijk dat de antwoorden die u nu geeft gekoppeld kunnen worden aan de antwoorden die u eventueel over twee jaar geeft. Omdat uw naam en e-mailadres niet worden bewaard, vragen wij u bij de start van de vragenlijst om een unieke persoonlijke code aan te maken. Op basis van deze geheime code bent u niet door anderen te identificeren, maar kunnen de gegevens eventueel over twee jaar wel gekoppeld worden. Daarbij functioneert de geheime code als sleutel.

De Universiteit Utrecht verzamelt en analyseert de gegevens, en rapporteert de resultaten aan het WODC en de Minister. Daarna zal het rapport openbaar worden gemaakt. Het is niet mogelijk om resultaten te herleiden naar specifieke personen, teams of korpsen.

Indien u meer informatie wilt over het onderzoek of vragen heeft, kunt u telefonisch (030-2539213) of per e-mail (i.vanbeek@uu.nl) contact opnemen.

Met vriendelijke groet,

Ook namens prof.dr. Toon Taris en prof.dr. Wilmar Schaufeli,

Ilona van Beek MSc
Onderzoeker